

Oswaldo Rivera Martínez

Actitudes derivadas de las condiciones contractuales hacia el
trabajo docente de la Escuela de Bachilleres de la UAQ

2021



Universidad Autónoma de Querétaro

Facultad de Psicología

Actitudes derivadas de las condiciones contractuales hacia el
trabajo docente de la Escuela de Bachilleres de la UAQ

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener
el grado de

MAESTRO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

Presenta

Oswaldo Rivera Martínez

Dirigida por:

Mtra. María del Consuelo Josefina Franco Jaime



Universidad Autónoma De Querétaro
Facultad De Psicología
Maestría En Psicología Del Trabajo

Actitudes derivadas de las condiciones contractuales hacia el trabajo docente de la
Escuela de Bachilleres de la UAQ

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de:

Maestro en Psicología del Trabajo

Presenta:

Oswaldo Rivera Martínez

Dirigido por:

Mtra. María del Consuelo Josefina Franco Jaime

Mtra. María del Consuelo Josefina Franco Jaime
Presidente

Dr. Eduardo Luna Ruiz
Secretario

Mtra. Blanca Yasmín Montúfar Corona
Vocal

Mtra. Ana Lorena Dávila Fuentes
Suplente

Mtro. Armando Jesús Guerrero Gochicoa
Suplente

Centro Universitario Querétaro, Qro.
Fecha de aprobación por el Consejo Universitario (Junio, 2021)
México

Resumen

Las actitudes son las predisposiciones a responder de una determinada manera a una situación o evento, y estas respuestas pueden ser favorables o desfavorables. Igualmente, las actitudes están integradas por opiniones o creencias, sentimientos y/o conductas que se interrelacionan entre sí. El objetivo de la investigación fue identificar las actitudes que tienen los docentes de la Escuela de Bachilleres Plantel Sur de la Universidad Autónoma de Querétaro ante las condiciones contractuales. Se trata de un estudio transeccional correlacional, el total de participantes fue de 60 docentes, a todos se les entregó un cuestionario; el instrumento utilizado para la recolección de datos fue una escala tipo Likert; en la cual el resultado mostró que no hay una relación estadística significativa entre las variables de esta muestra. Llegando a la conclusión de que los docentes en su gran mayoría manifestaron en los cuestionarios aplicados que sus actitudes son favorables, independientemente del tipo de contratación en el que se encuentran actualmente; y denotan que tienen un mayor grado de involucramiento hacia su trabajo, compromiso organizacional y satisfacción laboral con la institución educativa.

(Palabras clave: actitud, condiciones contractuales, compromiso organizacional, satisfacción laboral, involucramiento hacia su trabajo).

Summary

Attitudes are predispositions to respond in a certain way to a situation or event, and these responses can be favorable or unfavorable. Likewise, attitudes are made up of opinions or beliefs, feelings and / or behaviors that are interrelated. The objective of the research was to identify the attitudes that the teachers of the high school high school of the Autonomous University of Querétaro have regarding contractual conditions. It is a cross-sectional correlational study, the total of participants was 60 teachers, all were given a questionnaire; the instrument used for data collection was a Likert-type scale; in which the result showed that there is no significant statistical relationship between the variables of this sample. Coming to the conclusion that the majority of teachers stated in the applied questionnaires that their attitudes are favorable, regardless of the type of hiring they are currently in; and denote that they have a greater degree of involvement in their work, organizational commitment and job satisfaction with the educational institution.

(Key words: attitude, contractual conditions, organizational commitment, job satisfaction, involvement towards their work).

Agradecimientos

Agradezco a Dios y a la virgen María del Pueblito por cuidarme y protegerme en cada momento, por haberme permitido llegar a este punto académico de mi vida.

Gracias infinitas y con mucho corazón a mi madre que siempre ha estado conmigo en las buenas y en las malas; porque sólo ella me ha dado todo sin pedir nada a cambio. Te agradezco por todo lo que me diste y por todo lo que aún me das con todo tu amor. ¡Mamá, volvería a ser tu hijo un millón de veces más!

Agradezco muy en especial, a mi Maestra María del Consuelo Franco Jaime (chelo), mi Directora de tesis, mi asesora, una muy linda persona y una gran profesional en toda la palabra. Usted es esa persona que siempre me motivo y dio ese empujón para concluir el proceso de Tesis de la Maestría. Nunca la olvidaré y dejaré de agradecer Maestra chelo. ¡Mil gracias!

Agradezco a mis maestros sinodales, por transmitirme sus conocimientos, que para mí fue algo nuevo; y decirles que cada uno tiene algo muy especial de lo cual me motivo para concluir este trabajo.

Agradezco a la Facultad de Psicología por permitirme seguir creciendo profesionalmente.

Dedicatorias

A mis bebés Milan y Valeria, que son en lo primero que pienso al despertar cada día. Que son mi vida, los amo y querré toda la vida.

A mi papá Francisco Rivera Cruz que, aunque ya no está conmigo desde hace muchos años, aún lo sigo recordando.

ÍNDICE

Resumen	3
Summary	4
Agradecimientos	5
Dedicatorias	6
ÍNDICE	7
ÍNDICE DE TABLAS	11
ÍNDICE DE FIGURAS	12
Capítulo 1. Introducción	13
1.1 Descripción del problema	13
1.2 Justificación	15
1.3 Preguntas de investigación	16
1.4 Objetivo general	16
1.5 Objetivo específico	16
Capítulo 2. Marco Teórico	17
2.1 Antecedentes	17
2.2 Actitudes	19
2.2.1 Aspectos de las actitudes	21
2.2.2 Características de las actitudes	22
2.2.3 Componentes de las actitudes	22
2.2.4 Desarrollo de las actitudes	23
2.2.5 Formación de las actitudes	24
2.2.6 El cambio de las actitudes	24
2.2.7 ¿Cómo se miden las actitudes?	25

2.2.8 Actitudes y comportamiento	26
2.3 Actitud laboral	27
2.3.1 Efectos de las actitudes de los empleados.....	28
2.4 Actitud docente	28
2.5 Comportamiento Organizacional	28
2.6 Satisfacción laboral.....	30
2.7 Compromiso Organizacional	31
2.7.1 Modelo de los Tres Componentes del Compromiso Organizacional	33
2.8 Involucramiento en el trabajo.....	35
2.9 Condiciones contractuales.....	36
2.9.1 Condiciones de trabajo.....	37
2.9.2 Condiciones de empleo	37
2.9.3 Contrato psicológico	38
2.10 La precarización laboral docente	40
2.10.1 Métodos de medición de la precariedad laboral	41
2.11 Docente de honorarios	43
2.11.1 Estímulo Docente	44
2.11.2 Contratación por sueldos asimilados a salarios	45
2.12 Reglamento de Ingreso y Promoción de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (RIPPAUAQ)	45
2.13 Contrato Colectivo de Trabajo 2015 – 2017	46
Capítulo 3. Metodología.....	47
3.1 Hipótesis.....	47
3.2 Universo de Estudio.....	47

3.3 Prueba piloto	48
3.4 Instrumento.....	48
3.4.1 Escala sumativa tipo <i>Likert</i>	49
3.5 Procedimiento.....	50
3.6 Confiabilidad y validez del cuestionario final	51
Capítulo 4. Resultados y Discusión	53
4.1. Análisis de Estadística Descriptiva	53
4.2 Dimensiones.....	57
4.3 Análisis de resultados Cuantitativos	58
4.3.1 Actitud hacia el Compromiso Organizacional	58
4.3.2 Actitud hacia el Involucramiento hacia su trabajo.....	60
4.3.3 Actitud Satisfacción Laboral	62
4.4 Tablas de contingencia.....	64
4.5 Prueba de Hipótesis	69
4.6 De las dimensiones:	74
4.7 De las preguntas de Investigación:.....	75
Conclusiones.....	76
Referencias.....	78
Anexos.....	84
Cuestionario para medir la Escala de actitudes derivadas de las condiciones contractuales (anverso)	84
Cuestionario para medir la Escala de actitudes derivadas de las condiciones contractuales (reverso parte 1 de 2)	85
Cuestionario para medir la Escala de actitudes derivadas de las condiciones contractuales (reverso parte 2 de 2)	86

RIPPAUAQ (Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro)	87
Contrato Colectivo de Trabajo 2015 – 2017	112
Convocatoria 2017-2 para el Estímulo a la productividad del Personal Académico de Honorarios	120
Solicitud para Personal de Salarios Asimilados	125

Dirección General de Bibliotecas UAQ

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 - Dimensiones y componentes actitudinales	57
Tabla 2 - Ítems de Compromiso Organizacional	58
Tabla 3 - Distribución de frecuencias de Compromiso Organizacional	59
Tabla 4 - Ítems de Involucramiento hacia su trabajo.....	60
Tabla 5 - Distribución de frecuencias Involucramiento hacia su trabajo	61
Tabla 6 - Ítems de Satisfacción Laboral	62
Tabla 7 - Distribución de frecuencias Satisfacción laboral.....	63
Tabla 8 - Grado Académico con el ítem 18 - Mi institución nos evalúa de manera equitativa a todos para lograr una promoción académica.....	64
Tabla 9 - Tipo de contrato con el ítem 33 - Mi Institución me brinda la posibilidad de escoger mi horario de trabajo	66
Tabla 10 - Grado académico con el ítem 8 - Participo en los cursos que la Escuela de Bachilleres me brinda	67
Tabla 11 - Grado Académico con el ítem 19 - Es complicado lograr una promoción académica, en virtud de las oportunidades que me brinda mi Institución educativa.	68
Tabla 12 - Resultados de los porcentajes del total general	70
Tabla 13 - Resultados de los porcentajes de Compromiso Organizacional.....	71
Tabla 14 - Resultados de los porcentajes de Satisfacción Laboral.....	72
Tabla 15 - Resultados de los porcentajes de Involucramiento hacia su trabajo	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Total de docentes de la preparatoria sur	48
Figura 2. Género.....	53
Figura 3. Edad	54
Figura 4. Estado civil.....	54
Figura 5. Grado académico	55
Figura 6. Antigüedad laboral.....	55
Figura 7. Tipo de contrato.....	56
Figura 8. Materias impartidas.....	56
Figura 9. Distribución de frecuencias de Compromiso Organizacional.....	60
Figura 10. Actitud Involucramiento hacia su trabajo.....	62
Figura 11. Actitud Satisfacción Laboral.....	64
Figura 12. Grado académico con el ítem 18.....	65
Figura 13. Grado académico con el ítem 33.....	66
Figura 14. Grado académico con el ítem 8.....	68
Figura 15. Grado académico con el ítem 19.....	69
Figura 16. Resultados de los porcentajes del total general.....	70
Figura 17. Resultados de los porcentajes de Compromiso Organizacional.....	71
Figura 18. Resultados de los porcentajes de Satisfacción Laboral.....	72
Figura 19. Resultados de los porcentajes de Compromiso Organizacional.....	73

Capítulo 1. Introducción

1.1 Descripción del problema

Actualmente, las actitudes hacia las nuevas condiciones de contrato que tiene el trabajador docente de honorarios en las escuelas de bachillerato de la Universidad Autónoma de Querétaro juegan un papel importante en el desempeño y en la productividad de esta misma; y el cual está cambiando la visión por parte de cada uno de los docentes que laboran allí; pues frente al deseo de alcanzar un grado de madurez o perfección deseado en función del puesto de trabajo que ocupa en el presente o se prevé que ocupará más adelante. Por ende, los docentes de honorarios que laboran en las escuelas de bachillerato muestran algunas actitudes adversas frente a estas nuevas condiciones contractuales por parte de la Escuela de Bachilleres de la UAQ.

Muchas veces los docentes de honorarios muestran actitudes de aislamiento e insatisfacción laboral; que generalmente los directores o coordinadores no son capaces de comprender; y que sin embargo tienen una repercusión trascendental en su labor; algunos docentes de honorarios al no tener esa estabilidad laboral renuncian a la docencia una vez finalizado el semestre, no asisten a las reuniones de sus respectivas áreas de conocimiento, no participan en los eventos internos que organiza la Escuela de Bachilleres, incluso en los pagos de nómina al quitarles impuestos hay cierto desagrado. El no involucrarse con sus compañeros docentes en otras actividades internas de la institución sin lugar a duda repercute en mostrar una actitud positiva o negativa hacia su trabajo.

Sin embargo, los docentes basificados de tiempo libre y completo muestran actitudes de satisfacción laboral; ya que de alguna forma cuentan con seguridad laboral y demás prestaciones económicas. A su vez, los docentes de tiempo libre y completo tienen muchas oportunidades de crecimiento y hasta de obtener incentivos adicionales.

Ahora bien, el realizar esta investigación en una institución pública educativa de nivel medio superior, se debe mencionar que constantemente existen procesos internos políticos; a lo que se derivan cambios académicos, puestos de coordinadores, directores y jefes de área.

Derivado de estas condiciones, los docentes de honorarios se encuentran desprotegidos en su situación contractual, no existe un contrato de prestación de servicios, se carece de seguridad social, antigüedad laboral, la jubilación y la estabilidad laboral de cada semestre son desconocidas para la mayoría de los docentes de honorarios.

En este sentido, a través de esta investigación, se pretende observar ¿Cuáles son las actitudes de los docentes de la Escuela de Bachilleres Plantel Sur de la Universidad Autónoma de Querétaro hacia las condiciones contractuales?; y ¿Qué condiciones influyen en los docentes de la Escuela de Bachilleres Plantel Sur de la Universidad Autónoma de Querétaro para que manifiesten esas actitudes?

Por tal motivo y por el gran compromiso social que esta institución adquiere al ser responsable de la formación de individuos y para lograr una mejora organizacional, es preciso estudiar las actitudes ante procesos de cambio e indagar en la relación que existe entre las actitudes positivas o negativas frente a las condiciones contractuales en el trabajo docente de la Escuela de Bachilleres, Plantel Sur de la Universidad Autónoma de Querétaro. Tales como el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el involucramiento hacia su trabajo.

Los cambios de actitud positiva ayudan a mejorar en este caso los niveles de educación. En nuestro contexto cuando los docentes están motivados se manifiestan a tener una actitud en el entorno laboral favorable que permite tener una relación armoniosa dando paso al desarrollo eficiente y eficaz de los trabajos a desarrollar en el día a día.

Es por eso por lo que cada fin de semestre el participar por el estímulo docente de honorarios que otorga la Universidad Autónoma de Querétaro es un incentivo que

de alguna manera genera mayor motivación entre la comunidad de los docentes de honorarios; ya que ayudará a tener una plantilla motivada, eficaz y comprometida.

Las actitudes del personal docente de honorarios deben responder a las condiciones que se viven cotidianamente en el aspecto laboral de la institución. Tal vez, los docentes comenzarán a tener una actitud más comprometida y se sentirán más identificados con la institución.

1.2 Justificación

La actitud de un profesional juega un papel importante en el desempeño laboral y en la productividad de las organizaciones. Los cambios de actitud positiva ayudan a mejorar en los niveles de experiencia laboral en la carrera de un individuo. Pero enfocarnos en las actitudes del trabajo docente de una institución pública de educación media superior del estado de Querétaro, es algo de suma importancia para cualquier institución de educación; ya que debemos estar conscientes de que es una etapa en la que los docentes están formando de manera integral nuevos talentos (estudiantes). La relación con las condiciones contractuales que existan en la institución es de mucha importancia para que se logren los objetivos planteados por la institución. Esto es que cuando los docentes están motivados, se muestran a tener una actitud favorable en el entorno laboral que permite tener un ambiente armonioso dando paso al desarrollo eficiente y eficaz de los proyectos a desarrollar en el día a día.

Con estas premisas, se llevará a cabo dicha investigación con el fin de resaltar los puntos centrales que destaquen las características de las actitudes y las condiciones contractuales de trabajo del personal docente de la Escuela de Bachilleres de la Universidad Autónoma de Querétaro.

1.3 Preguntas de investigación

1. ¿Cuáles son las actitudes de los docentes de la Escuela de Bachilleres Plantel Sur de la Universidad Autónoma de Querétaro hacia las condiciones contractuales?
2. ¿Qué condiciones contractuales influyen en los docentes para que manifiesten esas actitudes?

1.4 Objetivo general

Identificar las actitudes que manifiestan los docentes de la Escuela de Bachilleres Plantel Sur de la Universidad Autónoma de Querétaro ante las condiciones contractuales.

1.5 Objetivo específico

Identificar los aspectos que influyen en las actitudes de los docentes hacia las condiciones contractuales.

Capítulo 2. Marco Teórico

2.1 Antecedentes

Con la determinación de presentar y ofrecer los antecedentes del presente trabajo de investigación sobre el tema de actitudes y condiciones contractuales; cabe mencionar que en general se pueden encontrar muchas tesis digitales en internet que abarcan elementos de la presente investigación, sustentando la confiable información que proporcionan.

De acuerdo a nuestro estudio, se observa en estas investigaciones que las actitudes se transforman a través del tiempo; lo mismo ocurre cuando un docente está contratado por honorarios y después pasa a un tipo de contratación de tiempo libre o completo.

A continuación, se citan algunas investigaciones de tesis en las cuales de acuerdo a nuestro estudio sustentan el modo en el que una persona puede adoptar una actitud positiva, alegre, entusiasta y enérgica de lo que le conduce a la felicidad y el éxito.

Los estudios sobre la temática son diversos, entre ellos se puede mencionar el realizado por Díaz Romero (2016), quien realizó una investigación doctoral en una organización del sector público denominada: "La capacitación para el personal de nuevo ingreso y su relación con las actitudes laborales", es un trabajo que tiene como objetivo general: Conocer si el aprendizaje que se da a través de la inducción, genera cambios en las actitudes del personal hacia la organización y su objetivo específico: identificar las actitudes en el personal de nuevo ingreso de los grupos de estudio e identificar si presentan cambios con base en un proceso de aprendizaje.

En la investigación realizada por Díaz Romero (2016) examina enfáticamente la tendencia de las actitudes (positiva o negativa) hacia la organización, comparando dos muestras de trabajadores.

La primera muestra correspondiente al grupo uno, trabajadores cuya característica es ser de nuevo ingreso (2013-2014) con actividades en el puesto, utilizando el test de actitud laboral, se evalúa la actitud con que ingresa, posteriormente participa en la aplicación de un programa de inducción con modalidad sistematizada y presencial, concluyendo con una nueva valoración de las actitudes utilizando el mismo test.

El segundo grupo se compone de personal de nuevo ingreso con actividades en el puesto, utilizando el test de actitud laboral, se evalúa la actitud con que ingresa, posteriormente se da un espacio de 15 días y se realiza nuevamente la aplicación del test. Por último, recibe el programa de inducción.

En esta investigación se trataron dos variables: el aprendizaje el cual es relativamente permanente y las actitudes que pueden transformarse a través del tiempo.

Otro de los trabajos que hablan sobre este tema, es el realizado en el 2016 por Gilberto Gaona Ramírez, de la Universidad Autónoma de México; habla del tema "Las actitudes del personal ante procesos de cambio organizacional en una Institución Pública de Educación Superior" realizado en Pátzcuaro, Michoacán; donde su hipótesis general de investigación es si los trabajadores de una organización pública de educación superior guardan una actitud de cinismo ante el cambio organizacional.

Gaona (2016), en su investigación plantea la pregunta: ¿Qué actitud guardan los trabajadores de una organización educativa ante el cambio organizacional? Y sobre la población que manejó fue de una plantilla de personal de 124 trabajadores; entre los cuales había los de puestos directivos, de apoyo (personal administrativo, de mantenimiento y de intendencia) y 39 docentes: 18 de tiempo completo y el resto por horas.

Como conclusión Gaona (2016), en sus resultados que arrojó su investigación, se concluye que la actitud al cambio que predomina en el personal del Instituto

Tecnológico Superior de Pátzcuaro es una actitud favorable, es decir, los trabajadores opinan que los cambios pueden oxigenar la organización, que los cambios son en beneficio de ellos y de la Institución, además de que los cambios les brindan de alguna u otra manera oportunidades de crecimiento personal y profesional. No obstante, las actitudes de temor y de cinismo al cambio están muy próximas a la actitud favorable, por lo que es de vital importancia enfocar esfuerzos para minimizar las dos primeras actitudes y aumentar una actitud de aceptación ante procesos de cambio.

Existe una investigación hecha en Barranquilla, Colombia por parte de Martínez, Oviedo y Luna (2013), titulada “Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral”, donde proponen un esquema de clasificación conceptual (ECC) basado en el método de análisis de contenidos, con el fin determinar brechas en el conocimiento en cuanto a las variables de condiciones de trabajo que impactan la Calidad de Vida Laboral y en los resultados obtenidos mencionan que existe una estrecha relación entre las condiciones de trabajo analizadas y el impacto en la salud física y mental de los trabajadores. No obstante, con un porcentaje del 9% diferentes investigaciones exponen la relación entre las condiciones favorables de trabajo y el incremento en la productividad. Finalmente concluyen que los avances realizados en el campo han dado frutos y actualmente se están estimando nuevas metodologías y/o herramientas que permitan evaluar las condiciones a las que están expuestos los trabajadores, y de esta manera involucrarlos a conseguir no solo los objetivos financieros y de operaciones de la empresa, sino también los beneficios en pro de su desarrollo personal y profesional.

2.2 Actitudes

Las actitudes son las predisposiciones para responder de una determinada manera a una situación o evento, y estas respuestas pueden ser favorables o desfavorables. Igualmente, las actitudes están integradas por opiniones o creencias, sentimientos

y/o conductas (Friedmann & Naville, 1963) que se interrelacionan entre sí (Baron & Byrne, 2005).

De acuerdo con lo citado en el párrafo anterior, observamos la relación que conlleva la actitud del individuo hacia las exigencias es motivo para saber el origen de las actitudes y si éstas conllevan un aspecto positivo o negativo en los docentes.

Fazio cita que:

Las actitudes como una asociación entre un objeto y su evaluación. Siempre que hablamos de actitud necesitamos un objeto, idea o material (objeto social) hacia el cuál dirigir nuestra actitud (objeto actitudinal). Allport define a la actitud como una disposición mental y neurológica que se organiza a partir de la experiencia y que ejerce una influencia directriz o dinámica sobre las reacciones del individuo respecto de todos los objetos y a todas las situaciones que les corresponden. (1992, p.75)

Para Young:

Se puede definir una actitud como la tendencia o predisposición aprendida, más o menos generalizada y de tono afectivo a responder de un modo bastante persistente y característico, positiva o negativamente con referencia a una situación, idea, valor, objeto o clase de objetos materiales, o a una persona o grupo de personas. Algunas actitudes están cargadas de componentes afectivos y no requieren más acción que la expresión de los sentimientos. (1974, p.153)

Para (Davis & Newstrom):

Las actitudes son los sentimientos y creencias que determinan en gran medida la manera en que los empleados percibirán su ambiente de trabajo. Las actitudes son un conjunto mental que afecta la forma

en que una persona verá lo que le rodea de la misma manera en que una ventana nos ofrece un marco de referencia para ver dentro o fuera de una edificación. (2003, p. 202)

Morris cita que

La actitud es entendida como una organización bastante estable de creencias, sentimientos y tendencias conductuales dirigidas a un objeto como una persona o grupo, la cual tiene tres componentes principales: ideas acerca del objeto (componente cognitivo); sentimientos hacia él (componente afectivo); y las tendencias conductuales (componente conductual). (1992, p.587)

A partir de esto, se puede deducir que las ideas incluyen hechos, opiniones y conocimiento general y que a través de las percepciones de cada individuo sobre el propio objeto de la actitud y de la información que se posee sobre él, puede derivar en una actitud favorable o desfavorable hacia éste.

2.2.1 Aspectos de las actitudes

Se consideran tres aspectos de las actitudes: el objeto, la dirección y la intensidad. Donde las actitudes formadas sobre la base de experiencias directas a menudo ejercen efectos más fuertes en el comportamiento que aquellas formadas indirectamente a través de rumores.

Objeto: entendemos por objeto de la actitud todo aquello frente a lo cual el individuo puede reaccionar: personas, situaciones, ideas, objetos concretos, etc.

Dirección: la mayoría de los autores concuerdan en que las actitudes pueden localizarse a lo largo de un continuo afectivo, que puede caracterizarse, por los signos “positivo – negativo” o “aceptación – rechazo”.

Intensidad: las actitudes varían, no solo en el continuo afectivo puro, sino también en la dimensión de la fuerza de la intensidad.

2.2.2 Características de las actitudes

Algunas características de las actitudes como su origen también van a tener importancia en la relación actitud-comportamiento. Existen considerables pruebas de que las actitudes formadas sobre la base de experiencias directas a menudo ejercen efectos más fuertes en el comportamiento que aquellas formadas indirectamente a través de rumores (Regan & Fazio, 1977). La intensidad de las actitudes es otra variable implicada en la relación actitud-comportamiento.

No sólo las actitudes intensas ejercen un mayor impacto sobre el comportamiento, también son más resistentes al cambio, son más estables a través del tiempo y tienen mayor impacto en diversos aspectos de la cognición social.

Las actitudes son adquiridas y aprendidas a lo largo de la vida y adquieren una dirección hacia un determinado fin.

2.2.3 Componentes de las actitudes

Los tres componentes de una actitud son: cognición, afecto y comportamiento.

✓ Componente cognoscitivo:

✓ La parte de la actitud que tiene que ver con las opiniones o creencias.

✓ Componente afectivo:

✓ La parte de una actitud que tiene que ver con las emociones o sentimientos.

- ✓ Evaluación del objeto, es precisamente este componente el que diferencia la evaluación que representa la actitud de una simple captación intelectual.
- ✓ Componente conductual:
 - ✓ Intención de conducirse de cierta manera con algo o alguien.
 - ✓ Se refiere a las tendencias de conductas que conducen a acciones para proteger o ayudar al objeto de la actitud o por el contrario para agredirlo, castigarlo o destruirlo.

Contemplar las actitudes en sus tres componentes es útil para entender su complejidad y su relación potencial con el comportamiento a diferencia de los valores, las actitudes son menos estables.

En las organizaciones, las actitudes son importantes porque influyen en el comportamiento en el trabajo.

2.2.4 Desarrollo de las actitudes

A lo largo de la vida las actitudes de comportamiento continúan en desarrollo por medio del proceso de refuerzo. Cada vez que un patrón específico se ve reforzado aumenta entonces la probabilidad de ser usado en un futuro. Las malas experiencias causan el refuerzo negativo, reduciendo las posibilidades de que sean intentadas en un futuro. Los patrones básicos de comportamiento, incluyendo sus actitudes, se desarrollan de manera muy semejante al entrenamiento de un animal por medio del condicionamiento.

Las experiencias desagradables condicionan a odiarle más y no hay escape alguno. Una vez que comienza uno a sentir aversión por algo, la aversión tiende a reforzarse por sí misma. Las cosas agradables que producen experiencias placenteras refuerzan más su atracción hacia ellas. Esto nos lleva a una de las razones principales por las cuales se pierde el control sobre las actitudes: Las actitudes son

reforzadas de manera inherente.

2.2.5 Formación de las actitudes

Se pueden distinguir dos tipos de teorías sobre la formación de las actitudes, estas son: la teoría del aprendizaje y la teoría de la consistencia cognitiva.

Teoría del aprendizaje: esta teoría se basa en que al aprender recibimos nuevos conocimientos de los cuales intentamos desarrollar unas ideas, unos sentimientos, y unas conductas asociadas a estos aprendizajes. El aprendizaje de estas actitudes puede ser reforzado mediante experiencias agradables.

Teoría de la consistencia cognitiva: esta teoría se basa o consiste en el aprendizaje de nuevas actitudes relacionando la nueva información con alguna otra información que ya se conocía, así tratamos de desarrollar ideas o actitudes compatibles entre sí.

Teoría de la disonancia cognitiva: esta teoría se creó en 1962 por León Festinger, consiste en hacernos creer a nosotros mismos y a nuestro conocimiento que algo no nos perjudica, pero sabiendo en realidad lo que nos puede pasar si se siguiese manteniendo esta actitud, tras haber realizado una prueba y fracasar en el intento. Esto nos puede provocar un conflicto, porque tomamos dos actitudes incompatibles entre sí que nosotros mismos intentamos evitar de manera refleja. Esto nos impulsa a construir nuevas actitudes o a cambiar las actitudes ya existentes.

2.2.6 El cambio de las actitudes

Por el contrario de lo dicho anteriormente las actitudes sí que influyen en la conducta social. Por eso quienes intentan cambiar las conductas de las personas se centran en cambiar las actitudes. Hay muchos ejemplos de esto: los padres que intentan

influir en la conducta de los hijos, los maestros que intentan influir en los alumnos, etc. Varios psicólogos defienden que hay dos formas de cambiar las actitudes: la forma de la naturaleza cognitiva y la de la naturaleza afectiva.

Naturaleza cognitiva: se utiliza en las personas motivadas y que saben bien que desean. Esta es una forma muy útil y se llega a producir este cambio de actitudes esta nueva actitud durará mucho tiempo.

Naturaleza afectiva: esta forma de cambio no es tan clara como la cognitiva, sino que intenta producir un cambio mediante claves. Si se llega a producir este cambio, es un cambio temporal y no perdurará durante mucho tiempo.

2.2.7 ¿Cómo se miden las actitudes?

Dos de los métodos más importantes y permanentes para construir escalas de actitudes fueron desarrollados por Louis Thurstone y Rensis Likert. Por lo general, las actitudes se evalúan utilizando cuestionarios de auto reporte. En otras palabras, la medición de las actitudes suele depender de aquello que la gente dice acerca de sus sentimientos, creencias y/o comportamientos hacia el objeto específico en cuestión. Las escalas de Thurstone y de Likert se utilizan con frecuencia para medir las actitudes. Las escalas de Likert son más fáciles de usar y de entender, y tienden a ser ampliamente usadas en la investigación (Arnold & Randall, 2012).

El método de Thurstone tiene origen en los intentos de los psicofísicos de finales del siglo XIX y principios del siglo XX que se proponían relacionar los juicios psicológicos y los continuos físicos siguiendo el método de comparación de pares. La ley del juicio comparativo de Thurstone (1927), aportó el fundamento para colocar los estímulos psicológicos sobre un continuo independiente de cualquier orden físico subyacente. Como resultado directo de estos primeros esfuerzos, (Thurstone & Chave, 1929) produjeron su obra clásica sobre la medición de actitudes, donde sugirieron una opción más breve y sencilla que el método de

comparación por pares. Este método más sencillo se conoce comúnmente como método de Thurstone.

En 1932, Likert informó de un método de construcción de escalas de actitud al que consideró más sencillo y que usaba la votación solamente. Y desde entonces se discute si el método Likert es o no una opción adecuada o superior al método Thurstone.

Summers, expresa lo siguiente:

Si el fenómeno (a medir) es la actitud, el proceso de medir se hace más complejo porque las actitudes no pueden observarse directamente, sino que necesitan inferirse de la conducta. Hay por supuesto muchas otras variables familiares al psicólogo social que son inaccesibles a la observación directa: la inteligencia, rasgos de personalidad, valores y motivos son sólo unas cuantas de esas variables que tienen igual cualidad. (1976, p.194)

2.2.8 Actitudes y comportamiento

Hasta ahora, hemos hablado de lo que son las actitudes y sabemos que podrían ser importantes para los escenarios organizacionales, pero podría argumentarse que las actitudes tan sólo importan si influyen en el comportamiento real; por ejemplo, el prejuicio racial en el lugar de trabajo está dañando el grado de que encuentra su expresión en la discriminación o en otras conductas negativas hacia los grupos minoritarios. ¿Hasta qué grado las actitudes predicen el comportamiento? Parece que lo hacen hasta cierto punto, pero por lo general, no tanto. Los sentimientos y las creencias declaradas de las personas acerca de algo o alguien parecen únicamente estar relacionada de manera lejana con la forma en que se comportan hacia esas personas o esos objetos.

De ser cierto, esto significaría que los individuos que dicen que les gusta su trabajo no necesariamente trabajarán más duro o mejor, ni laborarán más tiempo, o se relacionarán mejor con los clientes, que quienes afirman que no les gusta su trabajo. También implicaría que todas las encuestas de actitudes, que son muchas, realizadas en el lugar de trabajo son una pérdida de tiempo.

2.3 Actitud laboral

Según Robbins:

Cuando hablamos de las actitudes laborales y de su influencia en el comportamiento, nos estamos refiriendo a las evaluaciones positivas o negativas que la gente hace sobre su trabajo o su empresa. La satisfacción en el trabajo es la actitud que más se ha medido en las organizaciones y más reciente a la participación en el trabajo y al compromiso organizacional. (1992, p.140)

“Las actitudes laborales más apreciadas en el personal técnico son la responsabilidad, el trabajo en equipo y la adaptación al cambio organizacional” (De la Garza, 2002).

Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él.

“La actitud que tiene el empleado frente a las tareas asignadas, las cuales pueden afectar de manera positiva o negativa el desempeño general de su entorno laboral” (Martínez, 2017).

2.3.1 Efectos de las actitudes de los empleados

Cuando los trabajadores están insatisfechos con sus puestos, y esos sentimientos son firmes y persistentes, es necesario entender qué impacto pudiera tener esto en sus comportamientos subsecuentes. Específicamente, interesa saber si un empleado insatisfecho tiene más probabilidades de llegar tarde o faltar, disminuir su nivel de productividad, robar a la organización o renunciar. Un gran número de estudios han analizado éstos factores. Entre los cuales se encuentran el desempeño del empleado, rotación de personal, faltas y robo (Davis & Newstrom 2003).

2.4 Actitud docente

La función central del docente consiste en orientar y guiar la actividad mental constructiva de sus alumnos, a quienes proporciona una ayuda pedagógica ajustada a su competencia (Díaz & Hernández, 2002).

Es la calidad en la enseñanza, profesorado, pensamiento productivo, actitudes y rendimiento académico. En el complejo contexto educativo actual, resulta incuestionable el hecho de que el profesor es una pieza determinante. Desde diferentes perspectivas psicopedagógicas, se le han atribuido varios papeles en la cotidianidad de su ejercicio profesional. De tal forma, ha sido considerado un transmisor del saber, un supervisor, un guía, un modelo o ejemplo a seguir y también un investigador de su propia práctica educativa. Hoy sabemos que un profesor es lo mencionado y mucho más, que su labor trasciende a todas estas acciones.

2.5 Comportamiento Organizacional

El Comportamiento Organizacional se refiere a las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones. Se basa, sobre todo, en aportaciones de la psicología y es un campo que trata sobre el comportamiento de los individuos, es decir, temas como personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje y motivación.

Para Dailey:

El comportamiento organizacional es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización. (2012, p.14)

Chiavenato, se refiere al comportamiento organizacional como

Al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos. En otras palabras, el Comportamiento Organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es un importante campo de conocimiento para toda persona que deba tratar con organizaciones, ya sea para crear otras o cambiar las existentes, para trabajar o invertir en ellas o, lo más importante, para dirigir las. (2009, p. 26)

Otros autores lo enfocan al “impacto que los individuos, los grupos y la estructura organizativa, tienen sobre el comportamiento en las organizaciones”.

El Comportamiento Organizacional aplica los conocimientos obtenidos acerca de los individuos, los grupos y el efecto de las estructuras sobre el comportamiento, a fin de que las organizaciones puedan trabajar con mayor eficacia.

(Davis & Newstrom) mencionan que el comportamiento organizacional:

es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones como, por ejemplo, empresas comerciales, gobierno, escuelas y agencias de servicios. En donde quiera que exista una

organización, se tendrá la necesidad de comprender el comportamiento organizacional. (2002, p.11)

2.6 Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los empleados perciben su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que una persona insatisfecha mantiene actitudes contrarias. Cuando la gente habla de las actitudes del empleado, a menudo a lo que se refiere es a la satisfacción en el trabajo.

Existe una diferencia importante entre éstos sentimientos relacionados con el puesto y otros dos elementos de las actitudes de los trabajadores. La satisfacción en el trabajo es un sentimiento de relativo placer o dolor (“disfruto al tener muchas tareas que hacer”), que difiere de los pensamientos objetivos (“mi trabajo es complejo”) y de las intenciones en el comportamiento (“planeo renunciar a este trabajo en tres meses”). Juntas, las tres partes de las actitudes ayudan a los directores y gerentes a entender las reacciones de los empleados ante sus tareas y predecir el efecto de estas reacciones en el comportamiento futuro (Davis & Newstrom 2003, p. 203).

La satisfacción laboral es importante por dos razones fundamentales. Primera, es un indicador del bienestar psicológico o de la salud mental del individuo. Es poco probable que alguien que no es feliz en su trabajo sea feliz en general. Por ello, los psicólogos y otros a quienes preocupa el bienestar de los individuos están dispuestos a garantizar que se logre alta satisfacción laboral. Segunda, a menudo se supone que la satisfacción laboral lleva a la motivación y al buen desempeño en el trabajo. Ya se ha señalado que la simple conexión entre actitudes y comportamiento no necesariamente sucede. El vínculo entre satisfacción laboral y

desempeño en el trabajo es un buen ejemplo de cómo a menudo se supone que las actitudes afectan la conducta.

Judge y Hulin (1993), entre otros, han sugerido que en el campo de la satisfacción laboral hay tres enfoques diferentes. El primero es que la actitud en el trabajo, como la satisfacción laboral, son disposiciones por naturaleza; esto es, son modos de ser estables positivos o negativos aprendidos a través de la experiencia. El segundo enfoque es el procesamiento de la información social, el cual sugiere que la satisfacción laboral y otras actitudes hacia el lugar de trabajo se desarrollan o construyen a partir de experiencias y de información dada por otros en el trabajo. El tercer enfoque es el modelo de procesamiento de la información, que se basa en la acumulación de información cognitiva acerca del lugar de trabajo y del puesto de uno. En cierto sentido, se trata del enfoque más evidente; argumenta que la satisfacción laboral del individuo está influida directamente por las características de su trabajo y el grado en que tales características coinciden con aquello que las personas quieren de un trabajo.

2.7 Compromiso Organizacional

Robbins, define el compromiso organizacional como:

un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas, y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. Así, un alto compromiso con el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, mientras que un alto compromiso organizacional significa identificarse con el servicio personal a la organización. (1999, p.140)

Para Betanzos y Paz (2007), es el vínculo que un individuo establece con la organización como resultado de las pequeñas inversiones realizadas. Por su lado, Allen y Meyer (1997), lo definen como la relación psicológica entre la organización

y el individuo que disminuye la probabilidad de renuncia; lo consideran una actitud multidimensional.

El compromiso con la organización constituye tres aspectos: sensación de identificación con las metas de la organización, sensación de participación en las obligaciones organizacionales y sensación de lealtad hacia la organización (Hellriegel & Slocum, 2009; Ivancevich, 2006).

Hellriegel y Slocum (2009) señalan que el compromiso organizacional es una actitud que el empleado tiene hacia toda la organización, no sólo a su trabajo, como en el caso de la satisfacción laboral; de hecho, es más estable y duradera que ésta.

Entre los lineamientos para promover el compromiso organizacional están (Allen & Meyer, 1991; Griffin & Moorhead, 2010; Newstrom, 2011):

- Dar a los individuos un trato justo y seguridad laboral
- Permitirles participar en asuntos que se relacionan con su trabajo
- Claridad de reglas y políticas
- Inversión en individuos
- Respeto y reconocimiento por los esfuerzos
- Autonomía y participación del empleado
- Hacer que los individuos se sientan valorados
- Proveer al personal un ambiente laboral adecuado

Sin embargo, también se encuentran factores que pueden inhibirlo (Newstrom, 2011):

- Recriminación excesiva
- Gratitud fingida
- Fallas en el seguimiento
- Inconsistencias e incongruencias

La importancia del compromiso organizacional se debe a que influye directamente en las actitudes y conductas de los individuos, tales como aceptación de las metas,

valores y cultura de la organización, niveles bajos de ausentismo y poca rotación (Allen & Meyer, 1991).

2.7.1 Modelo de los Tres Componentes del Compromiso Organizacional

(Allen & Meyer, 1991) hallaron en la literatura existente que el compromiso organizacional tiene como fundamento el apego psicológico. Con base en sus investigaciones propusieron el *Modelo de los Tres Componentes*, según el cual el compromiso organizacional es afectivo, de continuidad y normativo.

El compromiso afectivo refleja un apego emocional, la identificación y los vínculos con la organización. La identificación con la empresa se manifiesta con actitudes como sentirse orgulloso de pertenecer a ella; los vínculos se forjan cuando los individuos perciben que sus necesidades psicológicas, principalmente, son satisfechas (Allen & Meyer, 1991). Entonces, cuando una organización muestra interés por las necesidades de los individuos, éstos desarrollan un vínculo afectivo; dicha relación los lleva a buscar el bien de la empresa.

Cuando el compromiso es de continuidad se debe a que existe un apego material; es decir, el compromiso es resultado de una evaluación de las ganancias y pérdidas económicas y de esfuerzo (Allen & Meyer, 1991). El empleado considera los bienes que recibe de la empresa para permanecer en ésta, planes de retiro, prima de antigüedad, capacitación, así como la disponibilidad de otros empleos (Allen & Meyer, 1991; Ferrer, Ríos y Téllez, 2010). Esto puede suceder, por ejemplo, cuando una persona observa que las ganancias de dejar un empleo son menores comparadas con las ganancias obtenidas por continuar en él. El compromiso es mayor cuando las posibilidades de encontrar otro empleo son escasas; entonces, a mayor posibilidad de pérdidas, mayor compromiso. De acuerdo con Ferrer, Ríos y Téllez (2010), las variables relacionadas con el compromiso de continuidad son la edad, antigüedad, nivel de educación y capacitación, ya que esto permite encontrar más alternativas laborales.

Finalmente, el compromiso normativo es cuando el individuo permanece con la organización debido a que se siente con la obligación de hacerlo; también es descrito como compromiso moral (Betanzos & Paz, 2007). El empleado puede sentirse en deuda por la oportunidad que la organización le brindó al contratarlo o las prestaciones que recibe de la misma (Allen & Meyer, 1991). Allen & Meyer (1991) argumentan que este compromiso es el resultado de la internalización de presiones normativas. El empleado se siente con el deber de regresar los favores recibidos de la organización, de manera que se ve obligado a permanecer en ella aun cuando reciba ofertas atractivas de otra organización.

Cabe mencionar que Allen & Meyer (1991) consideran el compromiso afectivo, de continuidad y normativo como componentes y no como tipos de compromiso. Asimismo, señalan que, en algún momento, los individuos experimentan en diferentes grados los tres componentes del compromiso. Por ejemplo, un empleado puede experimentar un fuerte deseo y necesidad por permanecer en la organización (compromiso afectivo y de continuidad), pero al mismo tiempo sentir poca obligación hacia ella (compromiso normativo). De esta forma, los tres componentes del compromiso pueden interactuar influyendo en las conductas de los individuos.

Los componentes (afectivo, de continuidad y normativo) del compromiso están relacionados entre sí, e influyen en los individuos de diversas formas. Según Chiang, Martín, Núñez & Salazar (2010), las personas con alto compromiso afectivo desean esforzarse en su desempeño; las personas con compromiso de continuidad se comprometen porque lo necesitan y las personas con compromiso normativo actúan porque deben hacerlo. Un trabajador es menos propenso a renunciar cuando su compromiso con la organización es mayor (Allen & Meyer, 1991).

Entonces, para entender la relación entre el individuo y la organización, se debe entender la fuerza de los tres componentes del compromiso, en conjunto y no clasificarla dentro de un tipo específico (Allen & Meyer, 1997).

El concepto de compromiso organizacional ha generado una enorme cantidad de investigación a partir de la década de 1980. Sin duda, esto es en parte debido a que es lo que algunos empleadores dicen querer de sus trabajadores: el compromiso organizacional está en la agenda administrativa en mayor medida que la satisfacción laboral.

2.8 Involucramiento en el trabajo

Para Carrillo, Salinas, Real, Belmont, & González. El involucramiento en el trabajo lo definen como: “Proceso libre y participativo del trabajador en aquellas decisiones que inciden directamente en su actividad productiva, donde se usa la capacidad total de los empleados y está diseñado para alentar el compromiso y los buenos resultados de la organización” (2013, p.4).

Para Riquelme: “ Involucramiento en el trabajo: es una percepción que mide el grado de identificación psicológica de un individuo con su trabajo, y está relacionado directamente con el nivel de desempeño notado como benéfico” (2018).

Emplear una gestión adecuada en el trabajador repercute en un alto nivel de involucramiento con su trabajo. Se debe saber guiar al trabajador para que se identifique con la clase de tarea que realiza y la desempeñe con agrado.

Un modelo gerencial que se relaciona con el concepto de involucramiento, es aquel que concede facultad de decisión, que consiste en la autonomía percibida por el empleado para desempeñar su trabajo, esta creencia otorga confianza y valor, ya que, el empleado es competente en el grado en que influye en su ambiente de trabajo (Riquelme, 2018).

El involucramiento en la organización se refiere no solo a que el trabajador se sienta bien haciendo lo que sea que haga, sino que sea escuchado y sea partícipe de la mejora del trabajo y del ambiente laboral.

Para lograrlo se generan estrategias de involucramiento y se favorece la libertad y autonomía en aquellas decisiones que los afectan en su vida laboral, de tal manera que se sientan cada vez más motivados y comprometidos con su trabajo y la organización, y así llegar a ser más productivos y lograr que los trabajadores estén satisfechos con su trabajo.

Para cualquier empresa, sin importar su tamaño, el aprovechamiento de los recursos es reflejo de una administración eficiente y representa la orientación de la misma hacia la competitiva, siendo un elemento clave de esta la participación de los empleados.

2.9 Condiciones contractuales

Los cambios generados en el mundo del trabajo son por consecuencia de la globalización, la flexibilización y precarización de las condiciones laborales. A su vez, éstos han generado la presencia de nuevas preocupaciones para los psicólogos: la salud de los trabajadores, las nuevas condiciones de la empleabilidad y la responsabilidad social de las empresas se convierten en temas centrales para comprender las relaciones entre las organizaciones y los trabajadores.

El papel del psicólogo del trabajo puede ser muy útil en la elaboración de las soluciones. Puede efectivamente contribuir a una mejor identificación de las condiciones de trabajo, las consecuencias, y contribuir a la elaboración de soluciones capaces de modificarlas.

Las condiciones de trabajo, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

Cultivar un buen ambiente de trabajo en el seno de una oficina es fundamental para alcanzar el éxito organizacional. Muchas de las organizaciones en las que se respira un ambiente de armonía son las que suelen tener más éxito.

Los horarios laborales de hoy en día son extensos, por lo que es esencial que se aprendan a sobrellevarlos de la mejor manera posible aprendiendo a ser mejor compañero de trabajo y propiciando la buena convivencia entre todos.

Muchas veces los directores o coordinadores de un área tienen una mala actitud, y cuando la conducta del líder de alto rango no se adecúa a los parámetros de la buena convivencia, entonces genera problemas. Esto a su vez genera conspiración entre colegas; lo que son secretos en reunión o murmullos de pasillo que generan un entorno de desconfianza y tensión. En éstos casos el ambiente suele hacerse rápidamente insostenible.

2.9.1 Condiciones de trabajo

Puede entenderse que “condiciones de trabajo” incluye cualquier aspecto circunstancial en el que se produce la actividad laboral, tanto factores del entorno físico en el que se realiza como las circunstancias temporales en que se da, las condiciones bajo las cuales los trabajadores desempeñan su trabajo, etc. Es decir, son condiciones de trabajo todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo sin ser el trabajo mismo, el conjunto de factores que lo envuelven. En gran parte de los estudios, el interés principal se centra en las consecuencias que tienen una serie de condiciones de trabajo sobre otro tipo de variables, que básicamente pueden agruparse en tres bloques: la salud laboral, higiene y seguridad en el trabajo, incluyendo el estrés y el bienestar psicológico; la satisfacción laboral y otra serie de experiencias resultantes del trabajo; y diversas conductas laborales que tienen una mayor o menor relación con el rendimiento de los trabajadores y de la organización en su conjunto.

2.9.2 Condiciones de empleo

Un primer grupo de condiciones de trabajo puede referirse a las condiciones bajo las cuales los trabajadores prestan sus servicios laborales en una organización.

Muchinsky (1993) recoge varias de ellas bajo la etiqueta de condiciones de empleo. Aquí se incluyen las condiciones de contratación, condiciones salariales, estabilidad y seguridad en el empleo y otros aspectos relacionados con la situación del mercado laboral. Otros elementos como la existencia o no de convenios colectivos, tasas de afiliación a organizaciones sindicales, la evolución del sector industrial en el que está encuadrada la organización, otras prestaciones (salariales o no), vacaciones o las tasas de desempleo en el sector o la región pueden ser consideradas como "condiciones de trabajo" ya que constituyen el contexto regulador en el que se produce el trabajo (Peiró & Prieto 1996).

2.9.3 Contrato psicológico

El antiguo sistema de empleo de un puesto de trabajo seguro y para toda la vida, con un avance predecible y un salario estable, ha muerto (Cappelli, 2001).

La naturaleza cambiante de la relación laboral ha sido objeto de mucha discusión en la literatura académica de los últimos tiempos. Cappelli (2001) en su libro: El Nuevo Pacto en el Trabajo, explica que la relación tradicional entre empleado y empleador ha desaparecido. Hoy en día, dado el entorno cambiante en el que vivimos, el mercado es quien domina esta relación. Las relaciones colectivas de trabajo tradicionales tal como se les conocía antes han evolucionado y están siendo desafiadas por el cambio de valores de los empleados, el crecimiento del individualismo, estructuras más planas y organizaciones más flexibles. Se ha visto que ya no rigen como antes las carreras profesionales a largo plazo en donde una organización podía garantizar un trabajo seguro y de por vida. Han desaparecido las políticas y las prácticas que protegían a los empleados de las presiones externas (Cappelli, 2001). La alta competitividad en el mercado, las nuevas tecnologías de información, la presión por costos menores y nuevas técnicas de gestión, son las que según Cappelli han erosionado el beneficio de estas relaciones a largo plazo.

Rousseau define el contrato psicológico como:

Creencias del individuo acerca de los términos y condiciones de un acuerdo de intercambio recíproco entre la persona focal y la otra parte. Un contrato psicológico emerge cuando una parte cree que se ha hecho una promesa de futuras compensaciones, se ha realizado una contribución y, en consecuencia, se ha creado una obligación de proporcionar beneficios futuros. (Rousseau, 1989, p.121)

La idea subyacente es que entre empleador y empleado existe una relación de intercambio, que abarca lo que ambas partes tienen derecho a recibir y lo que cada uno está obligado a proporcionar a la otra.

Actualmente, la situación del mercado laboral se ha vuelto cada vez más compleja, y existe una gran inestabilidad en cuanto a las relaciones laborales. Hoy por hoy, nos encontramos frente al desplazamiento hacia un nuevo convenio laboral, un cambio radical respecto al sistema laboral tradicional. Quien gana y quien pierda dependerá del poder de negociación de cada uno; el poder está distribuido de manera mucho más equitativo que antes (Cappelli, 2001).

Actualmente, varios autores enfatizan que ahora es el contrato psicológico es el concepto primordial que establece los niveles de confianza, compromiso, lealtad y seguridad a largo plazo (Guest, 2004). Partiendo de un entendimiento mutuo de las expectativas y obligaciones que se encuentran implícitas detrás de toda relación, se podrán asentar las bases para establecer contratos laborales más estables. Las relaciones laborales actuales, requieren un cierto nivel de compromiso y confianza mutua entre las partes, para que la relación sea conveniente para ambas partes y esta pueda perdurar en el tiempo.

El contrato psicológico implica un conjunto de expectativas implícitas (no escritas) que operan entre los empleados y la organización. Lleva aparejado el concepto de rol. Es decir, qué esperan los empleados acerca del salario, las prestaciones, la formación y las ventajas por pertenecer a la empresa, teniendo en cuenta que las

expectativas son subjetivas y varían de empleado a empleado. El éxito se da cuando se compatibilizan las expectativas: la organización satisface las necesidades de sus empleados, y éstos contribuyen al crecimiento de la organización.

2.10 La precarización laboral docente

Como lo menciona Claus (2014), en los últimos años, algunos investigadores y científicos sociales comenzaron a conceptualizar la problemática de la precarización laboral dentro del sector docente, principalmente en cuestiones referidas a las condiciones contractuales en el empleo público de los docentes. Hoy en día, muchos empleados en el sector educativo alrededor del mundo atraviesan esta situación. Los bajos salarios y la pérdida de derechos hacen que crezca la precarización.

Castel (2006) considera que la instalación de la precariedad en el trabajo ha provocado la desestabilización de los puestos laborales estables.

La precariedad laboral, que se refleja en las nuevas formas de contratación, menores prestaciones para los trabajadores, la pérdida de derechos, la imposición de políticas de competitividad y eficiencia para mantener salarios deprimidos, la caída sistemática de las tasas de sindicalización y la desaparición de muchos sindicatos, entre otros.

La organización IndustriALL Global Union, define el trabajo precario como:

Los contratos ocasionales, temporales, indirectos y de cero horas son términos que describen el trabajo precario. Este tipo de trabajo se utiliza cada vez más para sustituir a los empleos directos y permanentes, lo que permite a los empleadores reducir e incluso eludir su responsabilidad respecto a los trabajadores. (2018)

De Oliveira lo plantea de la siguiente forma:

Al hablar de la precariedad laboral, es preciso diferenciar entre los conceptos de precariedad del empleo y precariedad del trabajo. El análisis de la precariedad de los empleos permite calificar la relación entre el capital y el trabajo y examinar la situación laboral de los trabajadores asalariados. La noción de precariedad del trabajo, por su parte, es más amplia y permite comparar a los trabajadores asalariados por cuenta propia. (2011, p.28)

Como se puede observar, en las distintas conceptualizaciones de los autores, los trabajadores precarios tienen más dificultades para ejercer sus derechos, en particular para unirse a un sindicato y negociar colectivamente mejores sueldos, falta de protección, inestabilidad y condiciones de trabajo.

2.10.1 Métodos de medición de la precariedad laboral

La precariedad no es una categoría estadística precisa ya que incluye una variedad de aspectos presentes en las relaciones de empleo, las características de los puestos de trabajo y las condiciones de trabajo.

Rodgers (1992), ofrece cuatro dimensiones para reconocer a un trabajo como precario:

- a) hay incertidumbre respecto a la posibilidad de permanencia (dimensión temporal)
- b) puede haber discriminación, despido no justificado o prácticas de trabajo inaceptables (dimensión organizacional)
- c) ofrece una limitada protección social (dimensión social)
- d) ofrece un sueldo bajo.

Los profesores pueden disociar sus condiciones laborales, que la mayoría consideran desfavorables o precarias, con la satisfacción de realizar su vocación

docente. En todos los casos se percibe que su pago por hora es bajo y que el trabajo docente debería ser mejor remunerado en función de:

- a) los años de estudio que requiere realizar la actividad.
- b) las horas extra-aula que requiere.
- c) el alto nivel de exigencia e incluso estrés que supone la práctica docente al requerir una interacción directa altamente intensa frente al grupo.

Es posible reconocer que el trabajo docente es precario en términos de los siguientes factores: sus bajas remuneraciones, la inestabilidad, las horas de trabajo extra aula que no son retribuidas, y en el caso de las privadas, escasas prestaciones. Las instituciones privadas son las que ofrecen condiciones más precarias pese a que sus remuneraciones son mayores debido a que los contratos no son continuos, el profesor no genera antigüedad pues les requieren la firma de una renuncia al terminar cada periodo; hay una mayor vigilancia sobre su desempeño de parte de las instancias administrativas y tiene un gran peso la evaluación de los estudiantes, lo cual disminuye la autoridad académica del profesor y le coloca en una posición de vulnerabilidad y por ende, en una insatisfacción laboral.

Finalmente, bajo estos argumentos, se ha definido a la precariedad laboral como la serie de condiciones estructurales propias del mercado laboral en el contexto neoliberal, mismas que generan experiencias negativas en los individuos que la viven, al mismo tiempo que los postra ante una profunda desvalorización del trabajo que realizan y los colocan en una posición de decadencia entre la vulnerabilidad y la precariedad social (Bayon, Ochoa, & Rivera 2018).

2.11 Docente de honorarios

En las distintas facultades y Escuela de Bachilleres de la Universidad Autónoma de Querétaro, los maestros de honorarios representan gran parte de la comunidad docente; sin embargo, viven con la inseguridad e incertidumbre de que, al finalizar cada semestre corren el riesgo de que ya no se les vuelva a contratar.

Se observa, que el trabajo por honorarios ni siquiera existe en el Contrato Colectivo de Trabajo 2015 – 2017 celebrado entre la Universidad Autónoma de Querétaro y el Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (SUPAUAQ).

Como lo menciona Alba A. (2017). Hubo una época cuando ser maestro implicaba cierto respeto social, buen estilo de vida, vacaciones pagadas, grandes prestaciones provenientes de conquistas de décadas atrás.

El panorama en la educación ha cambiado, los maestros de honorarios se preparan para impartir clases sin ningún tipo de seguridad laboral, ni médica, y sin el goce de las prestaciones que por ley les deberían conceder a todos los trabajadores.

Los maestros de honorarios anteriormente no tenían vacaciones pagadas como los maestros basificados por la UAQ; aunque actualmente con la nueva Rectora si se apoya a todos los docentes de honorarios con el pago de las vacaciones. Tampoco se cuenta con las prestaciones básicas como el aguinaldo o el fondo para el retiro. Según su clasificación, se trata de hora laborada, hora pagada.

Los maestros de honorarios cubren contratos temporales, y éstos a su vez no tienen garantía de volver a ser contratados al siguiente semestre, y dicha contratación depende prácticamente de las necesidades de la universidad cuando sus maestros basificados ya han cubierto las clases que impartirán. Esto ocasiona que los maestros de honorarios impartan entre una y ocho clases durante un semestre y una clase o ninguna el semestre subsecuente.

Más aún, no se trata de clases de horario corrido, sino que los maestros de honorarios muchas veces sirven para rellenar los huecos en los horarios ya establecidos para los maestros basificados, por lo que pueden tener clases en la mañana y en la tarde el mismo día, imposibilitando con ello conseguir algún otro trabajo. Incluso, algunos docentes de honorarios muchas veces deben trasladarse de un plantel a otro a lo largo del mismo día, cubriendo asignaturas diferentes.

La situación actual de los maestros de honorarios refleja la precariedad dentro de los trabajos realizados por profesionistas. Muchos de ellos son realmente jóvenes e incluso recién egresados de maestrías y doctorados, y se ven relegados a sufrir las carencias de un aparato educativo que les da muy poco a cambio del mismo o mayor esfuerzo que los maestros basificados dentro del sistema educativo.

2.11.1 Estímulo Docente

Cada fin de semestre por parte de la Dirección de Desarrollo Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro, generan una convocatoria al Programa de Estímulos a la Productividad del Personal Académico de Honorarios de la Universidad Autónoma de Querétaro del Semestre en curso. Esta convocatoria tiene como objetivo principal reconocer el esfuerzo y la calidad del desempeño docente académico del personal docente de HONORARIOS, con la finalidad de contribuir a elevar la calidad académica. (Los criterios completos de la convocatoria se pueden consultar en el apartado de Anexos, al final de este documento)

En varias ocasiones no a todos los docentes de honorarios se les otorga el estímulo; y derivado de esto surgen muchos cambios de actitud, compromiso y satisfacción laboral dentro de su desempeño académico.

2.11.2 Contratación por sueldos asimilados a salarios

En la Universidad Autónoma de Querétaro, se contrata al personal de nuevo ingreso bajo el esquema de asimilados a salarios. Donde el personal de nuevo ingreso debe llenar la solicitud de alta en el Sistema Financiero SIIA correspondiente a trabajadores de nómina: semanal, quincenal, honorarios, posgrado y cuadrilla. (La solicitud para considerarse personal de salarios asimilados se pueden consultar en el apartado de Anexos, al final de este documento).

En la solicitud, se hace mención por escrito a que se retenga el impuesto (ISR) correspondiente por la prestación de los servicios personales.

Se observa que se trata de un régimen fiscal para personas físicas que deciden prestar sus servicios profesionales a empresas de manera esporádica o temporal. Esta modalidad evita gastos innecesarios a la empresa durante el tiempo que contrate los servicios temporales; y además mantener equilibrada sus finanzas.

En este sentido, la Universidad Autónoma de Querétaro no está obligada a otorgar seguridad social o cualquier otra prestación de ley, como agüinado, reparto de utilidades, etc.

2.12 Reglamento de Ingreso y Promoción de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (RIPPAUAQ)

El personal académico de la Universidad Autónoma de Querétaro, se rige por medio del Reglamento de Ingreso y Promoción de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (RIPPAUAQ); en el cual se fijan los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico.

En el Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro, RIPPAUAQ, se define un sistema cuantitativo de evaluación académica que se utiliza para tomar decisiones y orientar el

comportamiento de los Profesores de Tiempo Completo hacia un desempeño idóneo como trabajadores de la universidad.

Para esto, integrantes del Sindicato Único de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro y la Universidad Autónoma de Querétaro utilizaron ciertos criterios para la aprobación de las normas que integran el Reglamento, cuya aplicación condujo a admitir o a eliminar las propuestas presentadas. (Los criterios se pueden consultar en el apartado de Anexos, al final de este documento)

2.13 Contrato Colectivo de Trabajo 2015 – 2017

En el Contrato Colectivo de Trabajo, se encuentran establecidas las disposiciones de un contrato en beneficio del personal académico de la Universidad Autónoma de Querétaro, que de alguna manera expresa alguna condición laboral.

El Contrato Colectivo de Trabajo 2015 – 2017 celebrado entre la Universidad Autónoma de Querétaro y el Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (SUPAUAQ) tiene el Capítulo II con algunas cláusulas que hablan de la naturaleza jurídica y de la aplicación de este contrato.

(Las cláusulas del capítulo II del Contrato Colectivo de Trabajo se pueden consultar en el apartado de Anexos, al final de este documento)

Capítulo 3. Metodología

3.1 Hipótesis

Hipótesis de trabajo.

H₁ Existe una actitud desfavorable de los docentes hacia las condiciones contractuales que les brinda la Universidad Autónoma de Querétaro.

Hipótesis nula:

H₀ Existe una actitud favorable de los docentes hacia las condiciones contractuales que les brinda la Universidad Autónoma de Querétaro.

3.2 Universo de Estudio

Para los criterios de inclusión del universo de estudio, se contemplaron aquellos docentes que laboran dentro de la Escuela de Bachilleres Plantel Sur de la Universidad Autónoma de Querétaro, ubicada en Av. Circuito Moisés Solana s/n Col. Prados del Mirador, Santiago de Querétaro, Qro; tanto del turno matutino como vespertino.

El tamaño del universo en la Preparatoria Sur es de 110 docentes. Pero la muestra que se tomó para esta investigación fue de 99 docentes que actualmente están laborando; de donde 21 son de la categoría de tiempo completo, 40 de tiempo libre y 38 de honorarios. Todos tienen diferente grado académico de licenciatura, maestría y doctorado. El rango de edad es de entre 25 y 65 años, con diferentes estados civiles. Son 58 mujeres y 41 hombres.

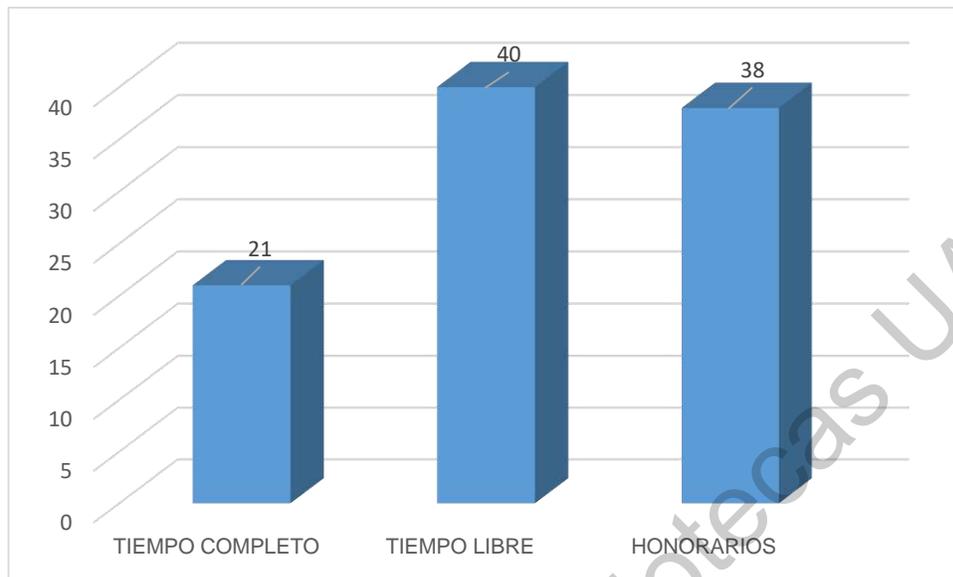


Figura 1. Total, de docentes de la preparatoria sur

Nota. Elaboración propia

3.3 Prueba piloto

Para la aplicación del cuestionario se manejó una prueba piloto; la cual se realizó a 6 docentes del plantel semiescolarizado de la Escuela de Bachilleres de la UAQ, que podría pensarse, se encuentran bajo las mismas condiciones laborales. Al momento de aplicar el instrumento a éstos docentes no hubo ningún inconveniente por parte de ellos. Los cuales respondieron a cada una de las preguntas de forma muy tranquila.

3.4 Instrumento

El instrumento para la recolección de información en los sujetos fue a través de la escala de actitudes y expectativas tipo Likert, así como del procedimiento llevado a cabo en su aplicación; dicho instrumento fue sometido a un proceso de validación previo a su aplicación a la muestra definitiva, el cual fue elaborado de autoría propia.

El instrumento fue adaptado al tema principal de actitudes hacia las condiciones contractuales. Además, se presentarán algunas características de la población y de la muestra objeto estudio.

Dado que el resultado respecto al coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.804 la confiabilidad del instrumento en su totalidad representa un 80.40% y es aceptable estadísticamente. Más adelante en el tema de Confiabilidad y validez del cuestionario final se observa la manera en que el instrumento se ajusta a las necesidades de la investigación.

3.4.1 Escala sumativa tipo *Likert*

En este apartado se describe brevemente la escala sumativa (Likert); la cual fue desarrollado por Rensis Likert a principios de los 30. Sin embargo, se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado.

La técnica de Likert se basa en los siguientes principios:

1. Es posible estudiar las dimensiones de las actitudes a partir de un conjunto de enunciados, a los que se enfrentan los sujetos.
2. Los individuos pueden situarse en la variable actitud, desde el punto de vista más favorable al más desfavorable.
3. La valoración de los sujetos en la variable actitud no supone una distribución uniforme sobre el continuo de la actitud, sino su posición favorable o desfavorable sobre el objeto estudiado.

La escala Likert consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos (Hernández, Fernández y Batista, 2003). Es decir, se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala (totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo).

A cada punto se le asigna un valor numérico del 1 al 5. Así, el sujeto obtiene una puntuación respecto a la afirmación, y al final su puntuación total se logra sumando las puntuaciones obtenidas en todas las afirmaciones. Éstas califican al objeto de actitud que se está midiendo y deben expresar sólo una relación lógica (Hernández, Fernández & Batista, 2003).

Esta escala Likert permite la expresión de la intensidad de la actitud. Los participantes pueden estar totalmente en desacuerdo o estar totalmente de acuerdo.

Para comenzar el proceso de validación del instrumento; se decidió aplicar una prueba piloto; donde se seleccionaron docentes contratados bajo el mismo esquema de contratación por honorarios del plantel semiescolarizado de la Escuela de Bachilleres de la Universidad Autónoma de Querétaro como se describe en los párrafos del siguiente capítulo; y así salvaguardar a la población final de cualquier posible confusión al aplicar el cuestionario final.

3.5 Procedimiento

La aplicación del instrumento y recolección de la información comenzó a aplicarse con una prueba piloto a 4 docentes de honorarios que imparten clases en el bachillerato semiescolarizado de la UAQ durante la 1er semana del mes de marzo de 2018; el llenado del cuestionario estuvo supervisado por el responsable de la investigación. Cabe mencionar que éstos 4 cuestionarios se aplicaron al finalizar las clases que imparte cada uno de los docentes para que al momento de responder lo hicieran con calma.

Durante la aplicación de la prueba piloto no hubo ninguna observación respecto a cada uno de los ítems que se manejan en el instrumento.

Ya para la segunda semana de marzo de 2018 comenzó a aplicarse el cuestionario directamente a los docentes del Plantel Sur. La forma de contacto se dio por medio de la exposición del proyecto de investigación a los docentes de manera personal y tras su consentimiento de responder el cuestionario, se aplicó el instrumento.

Cabe mencionar que durante el mes de marzo y abril fueron días difíciles, porque en la Universidad Autónoma de Querétaro se venía el proceso de elección del nuevo Rector(a), de los cambios en las nuevas administraciones de las Direcciones de algunas Facultades y de la misma Dirección de la Escuela de Bachilleres; por lo que el investigador tuvo que ser muy cuidadoso en la forma en la que les presentaba el cuestionario para que este fuera respondido con toda sinceridad; ya que podría mal interpretarse por algunos docentes.

La mayoría de los cuestionarios fueron respondidos en la Sala de Maestros del Plantel Sur, pues allí es donde la mayoría del personal docente acude en sus ratos libres o a tomar su café. Para la aplicación de algunos cuestionarios el investigador tuvo que acudir directamente a las aulas, salones de inglés, laboratorios de física, química y biología; ya que no todos tienen el mismo horario.

Hubo sólo una maestra que imparte la materia de física que no quiso responder al cuestionario. Al ver el cuestionario inmediatamente expresó: *“yo no responderé este tipo de cosas, ten tus hojas”*

Afortunadamente, sólo fue esa docente que no quiso responder el cuestionario, de allí en fuera todos los docentes respondían al cuestionario final e incluso hubo como 5 maestros que expresaban: *“desafortunadamente hoy en día, ustedes los jóvenes sufren mucho en este nuevo esquema de contratación, antes la Universidad no era así...”*

Finalmente, durante el mes de marzo y abril se logró que un gran porcentaje del personal docente respondiera al cuestionario y así enriquecer esta investigación.

3.6 Confiabilidad y validez del cuestionario final

Se utilizó el software de Excel para realizar la medición del Coeficiente Alfa de Cronbach y corroborar la confiabilidad del cuestionario final en su totalidad.

Los resultados que se obtuvieron utilizando la formula Alfa de Cronbach fueron los siguientes:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

Vi = Varianza de cada ítem

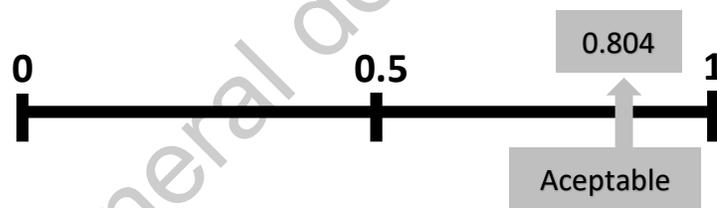
Vt = Varianza de la suma total de las varianzas

Sustitución:

$$\alpha = \frac{3}{35 - 1} \left[1 - \frac{42.941}{195.779} \right]$$

$$\alpha = 1.029 [0.781]$$

$$\alpha = \mathbf{0.804}$$



Dado que el resultado respecto al coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.804 (80.40%) y dado que el instrumento debe ser lo más cercano a 1 (100%), la confiabilidad del instrumento en su totalidad representa un 80.40% y es aceptable estadísticamente.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	No de Elementos
0.804	35

Capítulo 4. Resultados y Discusión

Una vez que se obtuvo la evidencia arrojada del cuestionario aplicado a los docentes se procedió a analizar la información a través del programa de Excel, donde se organizó y relaciono la información, de tal manera que facilitara su consulta e interpretación de los datos arrojados. Esto con el fin de identificar las variables estudiadas, responder a las preguntas de investigación, objetivos planteados, hipótesis y así proceder a la elaboración de cuadros.

4.1. Análisis de Estadística Descriptiva

En los siguientes gráficos se observa de una manera clara los resultados de algunos aspectos laborales de los docentes que laboran en la preparatoria sur de la Universidad Autónoma de Querétaro.

En la figura 2, se muestra la población que contestó el cuestionario; fue de 60 docentes, de los cuales 29 son del sexo masculino y 31 femenino.

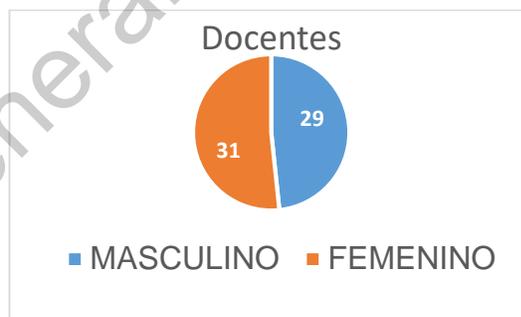


Figura 2. Género

Nota. Elaboración propia

En la figura 3, se muestra que la mayor frecuencia en la edad de los docentes es entre los 51 y 55 años.

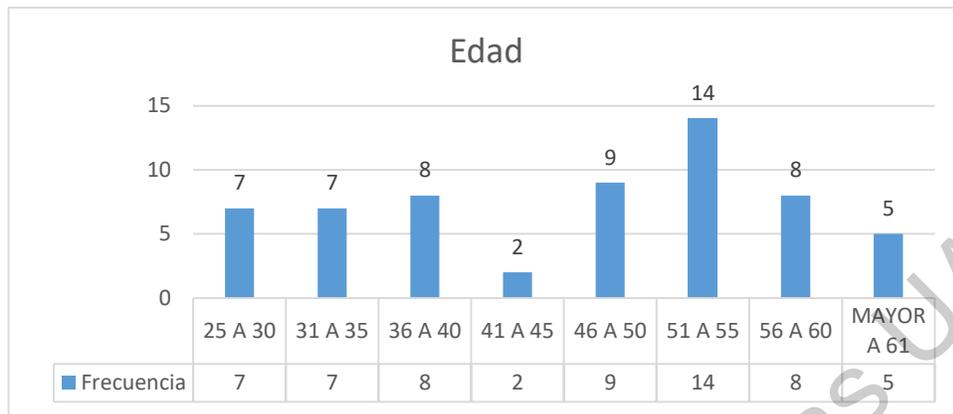


Figura 3. Edad

Nota. Elaboración propia

En la figura 4, se muestra que el estado civil de los trabajadores está conformado por 38 personas casadas, 19 solteros, 2 en unión libre y 1 viudo (a).

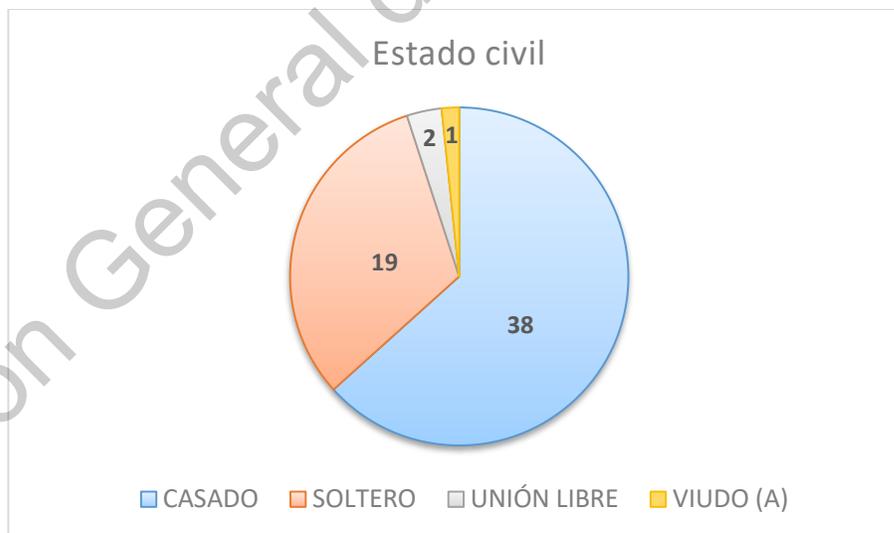


Figura 4. Estado civil

Nota. Elaboración propia

En la figura 5, se muestra que 25 docentes tienen estudios de licenciatura, 31 docentes tienen grado de maestría y sólo 4 el grado de doctorado.

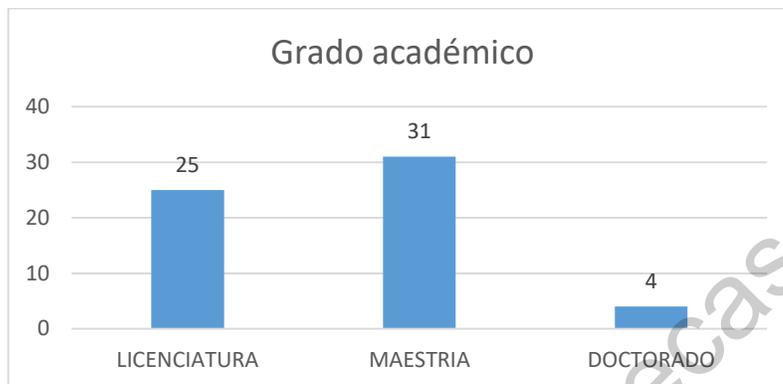


Figura 5. Grado académico

Nota. Elaboración propia

En la figura 6, se muestra que 2 docentes no tienen ni 1 año laborando, 23 tienen entre 1 y 10 años laborando, 15 tienen entre 11 y 20 años, 17 tienen entre 21 y 30 años y sólo 3 tienen más de 31 años laborando.

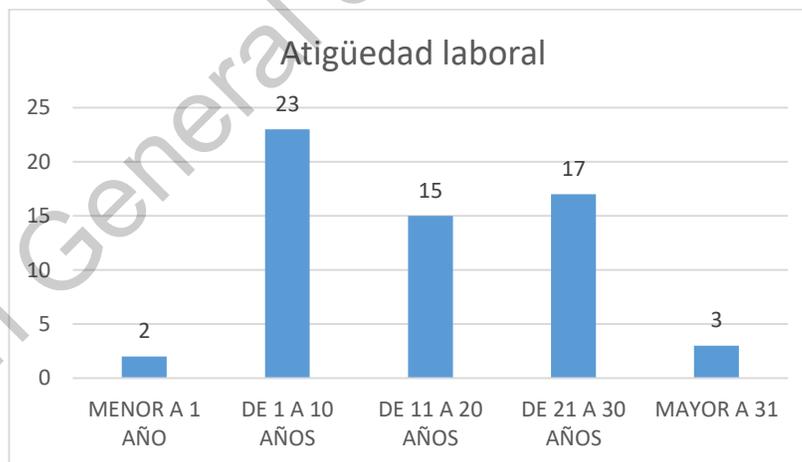


Figura 6. Antigüedad laboral

Nota. Elaboración propia

En la figura 7, se muestra que 19 docentes están contratados por honorarios, 25 ya cuentan con su tiempo libre y 16 son de tiempo completo.

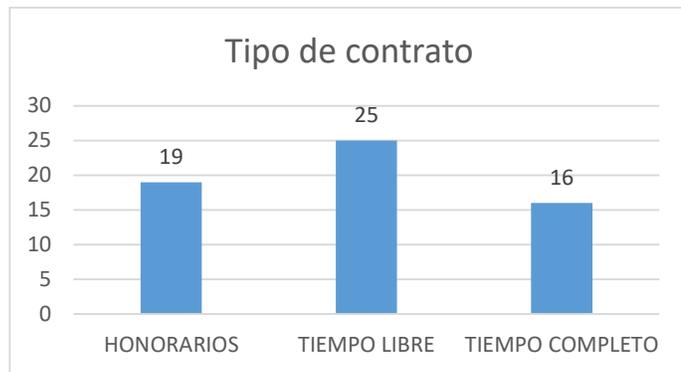


Figura 7. Tipo de contrato

Nota. Elaboración propia

En la figura 8, se muestra que 23 docentes imparten entre 1 y 2 materias al día, 28 docentes imparten entre 3 y 5 materias al día y 9 imparten entre 6 y 8 materias al día.

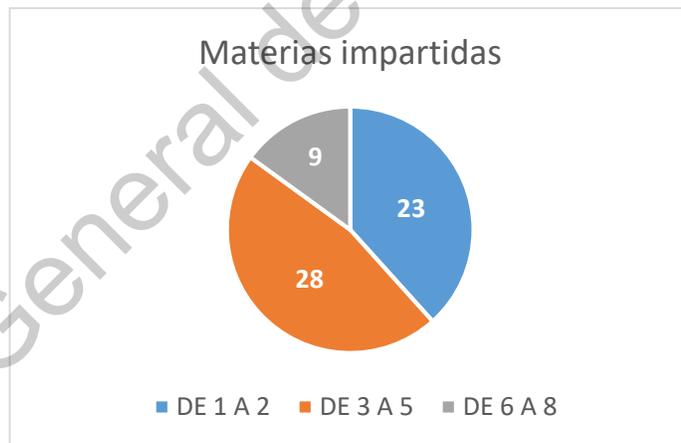


Figura 8. Materias impartidas

Nota. Elaboración propia

4.2 Dimensiones

En la siguiente tabla, se muestran las 3 dimensiones ligadas a las actitudes que surgieron a través de esta investigación, las cuales son: Compromiso Organizacional, Satisfacción Laboral e Involucramiento hacia su trabajo.

Tabla 1

Dimensiones y componentes actitudinales

#	Indicador	Componente			Definición
		Cognitivo	Emotivo	Actitudinal	
1	Compromiso organizacional	✓	×	×	Es la identificación y el apego que un individuo tiene con una organización; así como la intensidad de su participación y la medida en la que desea participar activamente en ella. Refleja la convicción del individuo por invertir su esfuerzo para conseguir los logros de la empresa (Griffin y Moorhead, 2010; Hellriegel y Slocum, 2009; Ivancevich, 2006; Newstrom, 2011).
2	Satisfacción laboral	+	✓	×	La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los empleados perciben su trabajo. Existe una diferencia importante entre los sentimientos relacionados con el puesto y otros dos elementos de las actitudes de los trabajadores. La satisfacción en el trabajo es un sentimiento de relativo placer o dolor ("disfruto al tener muchas tareas que hacer"), que difiere de los pensamientos objetivos ("mi trabajo es complejo") y de las intenciones en el comportamiento ("plano renunciar a este trabajo en tres meses"). Juntas, las tres partes de las actitudes ayudan a los directores y gerentes a entender las reacciones de los empleados ante sus tareas y predecir el efecto de estas reacciones en el comportamiento futuro. (Davis y Newstrom 2003, p. 203)
3	Involucramiento hacia su trabajo	×	×	✓	"proceso libre y participativo del trabajador en aquellas decisiones que inciden directamente en su actividad productiva, donde se usa la capacidad total de los empleados y está diseñado para alentar el compromiso y los buenos resultados de la organización." Carrillo, Salinas, Real, Belmont, y González (2013).

Nota. Elaboración propia.

4.3 Análisis de resultados Cuantitativos

En este apartado se muestran los resultados cuantitativos obtenidos de las 60 encuestas realizadas al personal docente de la Escuela de Bachilleres, Plantel Sur de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Dichos resultados están representados a través de tablas; mismas que se explican detalladamente para un mejor entendimiento del lector y una interpretación de acuerdo a los objetivos principales de esta investigación.

A continuación, se puede observar el análisis de datos en el cuestionario contestado por los docentes con respecto a la dimensión Compromiso organizacional, Involucramiento hacia su trabajo y Satisfacción laboral.

4.3.1 Actitud hacia el Compromiso Organizacional

En la tabla 2, se observa los 14 ítems que pertenecen a la dimensión “Compromiso organizacional”.

Tabla 2

Ítems de Compromiso Organizacional

#	Ítems	Indicador
2	Conozco el Reglamento de Ingreso y Promoción de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (RIPPAUAQ)	Compromiso Organizacional
3	Las cláusulas del Reglamento de Ingreso y Promoción de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (RIPPAUAQ) cumplen con mis expectativas para seguir laborando dentro de la Institución.	Compromiso Organizacional
4	Conozco el Contrato Colectivo de Trabajo entre la Universidad Autónoma de Querétaro y el Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (SUPAUAQ)	Compromiso Organizacional
5	Las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo entre la Universidad Autónoma de Querétaro y el Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (SUPAUAQ) me parecen justas.	Compromiso Organizacional
9	Pienso que mi desempeño en el trabajo mejorará a partir de cambiar mi condición contractual.	Compromiso Organizacional
11	Los cambios internos en mi Institución afectan mi desempeño como docente.	Compromiso Organizacional
18	Mi institución nos evalúa de manera equitativa a todos para lograr una promoción académica.	Compromiso Organizacional
19	Es complicado lograr una promoción académica, en virtud de las oportunidades que me brinda mi Institución educativa.	Compromiso Organizacional
21	Sé que cuando ocupó un puesto administrativo aparte de mis clases desarrollaré nuevas habilidades y destrezas como trabajador.	Compromiso Organizacional

23	Mi Institución me invita a participar en los coloquios que anualmente se realizan.	Compromiso Organizacional
25	Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer mi trabajo.	Compromiso Organizacional
27	Tengo oportunidades en el trabajo para aprender y crecer.	Compromiso Organizacional
30	Obtengo retroalimentación de mi desempeño en la Institución.	Compromiso Organizacional
35	La comunicación que brinda mi Institución es oportuna al alcance de todos los docentes.	Compromiso Organizacional

Nota. Elaboración propia.

Para obtener los resultados se realizó la tabla 3 de distribución de frecuencias y el gráfico 9 correspondiente a reactivos Likert de acuerdo a cada uno de los ítems de la base de datos que corresponden a la dimensión Compromiso Organizacional, donde se muestra la sumatoria de los 14 ítem y claramente se puede observar que existe Compromiso Organizacional hacia las condiciones contractuales que les brinda la Universidad Autónoma de Querétaro.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de Compromiso Organizacional

ITEM 2,3,4,5,9,11,18,19,21,23,25,27,30,35	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada	Grados de abertur a
Totalmente en desacuerdo	65	65	0.08	0.08	28
En desacuerdo	107	172	0.13	0.20	46
Indiferente	140	312	0.17	0.37	60
De acuerdo	259	571	0.31	0.68	111
Totalmente de acuerdo	269	840	0.32	1.00	115
TOTAL	840		1.00		360

Nota. Elaboración propia.

En la figura 9, se observa que la dimensión Compromiso Organizacional muestra una tendencia de una actitud positiva de los docentes. Esto representa que los docentes tienen Compromiso Organizacional hacia las condiciones contractuales que les brinda la Universidad Autónoma de Querétaro.

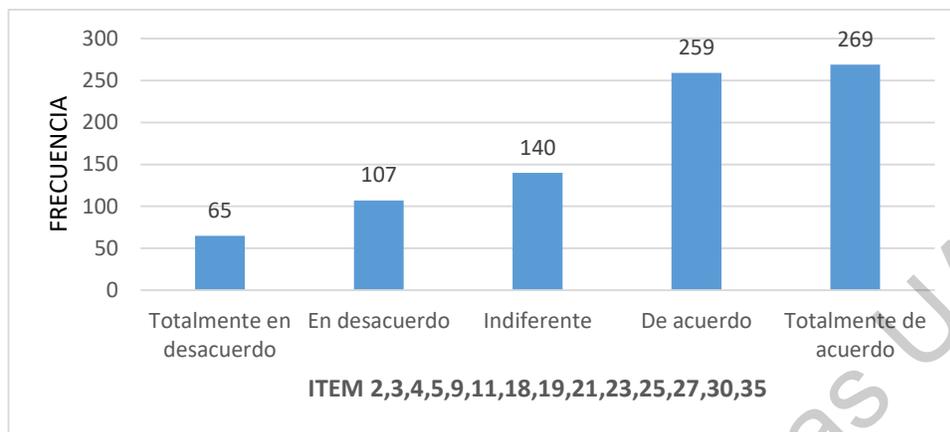


Figura 9. Distribución de frecuencias de Compromiso Organizacional.

Nota. Elaboración propia

4.3.2 Actitud hacia el Involucramiento hacia su trabajo

En la tabla 4, se observa los 8 ítems que pertenecen a la dimensión “Involucramiento hacia su trabajo”.

Tabla 4

Ítems de Involucramiento hacia su trabajo

#	Ítems	Indicador
6	Estoy preparado para realizar mis actividades académicas.	Involucramiento hacia su trabajo
7	Me preparo académicamente para estar en condiciones de desarrollarme de acuerdo al RIPPAUAQ.	Involucramiento hacia su trabajo
8	Participo en los cursos que la Escuela de Bachilleres me brinda.	Involucramiento hacia su trabajo
12	Me siento listo para participar cuando sale la convocatoria por un tiempo completo o libre por parte de mi Institución académica.	Involucramiento hacia su trabajo
13	Me siento preparado para participar en la convocatoria para estímulos docentes.	Involucramiento hacia su trabajo
16	Participo en proyectos de mis áreas de conocimientos contribuye en mi postura hacia lo que hago.	Involucramiento hacia su trabajo
17	Estoy dispuesto a obtener más grados académicos para crecer profesionalmente.	Involucramiento hacia su trabajo
26	No contar con el material o equipo que necesito para hacer mi trabajo afecta a mi desempeño.	Involucramiento hacia su trabajo

Nota. Elaboración propia.

Para obtener los resultados se realizó la tabla 5 de distribución de frecuencias y la figura 10 correspondiente a reactivos Likert de acuerdo a cada uno de los ítems de la base de datos que corresponden a la dimensión Involucramiento hacia su trabajo, donde se muestra la sumatoria de los 8 ítem y claramente se puede observar que existe un alto porcentaje de Involucramiento hacia su trabajo de acuerdo a las condiciones contractuales que les brinda la Universidad Autónoma de Querétaro.

Tabla 5

Distribución de frecuencias Involucramiento hacia su trabajo

ITEM 6,7,8,12,13,16,17,26	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada	Grados de apertura
Totalmente en desacuerdo	11	11	0.02	0.02	8
En desacuerdo	22	33	0.05	0.07	17
Indiferente	65	98	0.14	0.20	49
De acuerdo	114	212	0.24	0.44	86
Totalmente de acuerdo	268	480	0.56	1.00	201
TOTAL	480		1.00		360

Nota. Elaboración propia.

En la figura 10, se observa que la dimensión Involucramiento hacia su trabajo muestra una tendencia de una actitud positiva de los docentes. Esto representa que los docentes tienen involucramiento hacia las condiciones contractuales que les brinda la Universidad Autónoma de Querétaro.

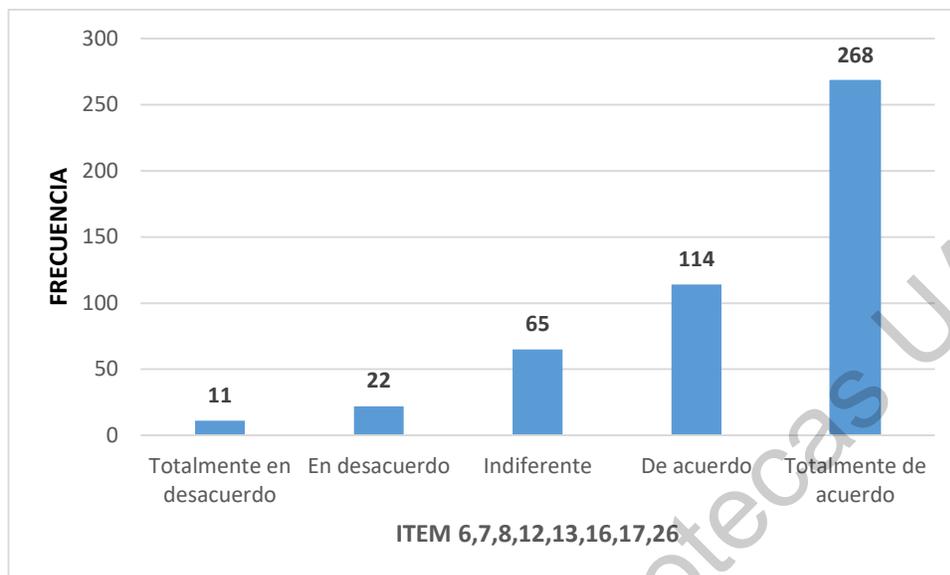


Figura 10. Actitud Involucramiento hacia su trabajo.

Nota. Elaboración propia

4.3.3 Actitud Satisfacción Laboral

En la siguiente tabla, se observa los 13 ítems que pertenecen a la dimensión “Satisfacción Laboral”.

Tabla 6

Ítems de Satisfacción Laboral

#	Ítems	Indicador
1	Me siento afortunado al ingresar a laborar como docente en mi Institución académica.	Satisfacción Laboral
10	Valoro la posibilidad que me ofrece la Institución de pertenecer a ella.	Satisfacción Laboral
14	Generalmente, me siento satisfecho con el estímulo que me proporciona la Institución.	Satisfacción Laboral
15	Siento frustración como docente, cuando no recibo un estímulo.	Satisfacción Laboral
20	Me siento satisfecho cuando concluyo un grado académico.	Satisfacción Laboral
22	Me siento reconocido en participar como docente y administrativo al mismo tiempo.	Satisfacción Laboral
24	Se considera mi opinión, para proponer cambios que benefician a la comunidad estudiantil.	Satisfacción Laboral
28	Recibo el reconocimiento de mi Institución por mi trabajo.	Satisfacción Laboral
29	Tengo comunicación afectiva y amigable dentro de mi Institución con mis compañeros.	Satisfacción Laboral
31	Me siento contento con mi horario de clases.	Satisfacción Laboral

32	Me siento satisfecho con la carga horaria de este semestre.	Satisfacción Laboral
33	Mi Institución me brinda la posibilidad de escoger mi horario de trabajo.	Satisfacción Laboral
34	No ser invitado a los eventos que realiza el SUPAUAQ cambia mi actitud.	Satisfacción Laboral

Nota. Elaboración propia.

Para obtener los resultados se realizó la tabla 7 de distribución de frecuencias y la figura 11 correspondiente a reactivos Likert de acuerdo a cada uno de los ítems de la base de datos que corresponden a la dimensión Satisfacción Laboral, donde se muestra la sumatoria de los 13 ítem y claramente se puede observar que existe un buen porcentaje de Satisfacción Laboral hacia su trabajo de acuerdo a las condiciones contractuales que les brinda la Universidad Autónoma de Querétaro.

Tabla 7

Distribución de frecuencias Satisfacción laboral

ITEM 1,10,14,15,20,22,24,28,29,31,32,33,34	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada	Grados de abertura
Totalmente en desacuerdo	73	73	0.09	0.09	34
En desacuerdo	87	160	0.11	0.21	40
Indiferente	154	314	0.20	0.40	71
De acuerdo	153	467	0.20	0.60	71
Totalmente de acuerdo	313	780	0.40	1.00	144
TOTAL	780		1.00		360

Nota. Elaboración propia.

En la figura 11 se observa que la dimensión Satisfacción Laboral muestra una tendencia de una actitud positiva de los docentes. Esto representa que los docentes tienen satisfacción laboral hacia las condiciones contractuales que les brinda la Universidad Autónoma de Querétaro.

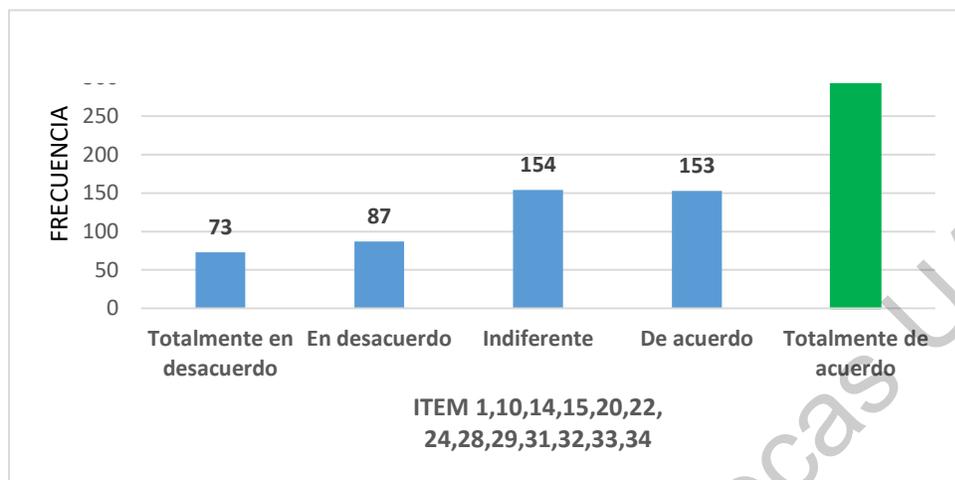


Figura 11. Actitud Satisfacción Laboral.

Nota. Elaboración propia

4.4 Tablas de contingencia

Para continuar con el análisis de resultados se realizaron 4 tablas de contingencia, relacionando 2 variables, una demográfica y otra de los reactivos Likert.

En la tabla 8 se relacionó el Grado Académico con el ítem 18 del cuestionario final (Mi institución nos evalúa de manera equitativa a todos para lograr una promoción académica) mostrando los siguientes resultados:

Tabla 8

Grado Académico con el ítem 18 - Mi institución nos evalúa de manera equitativa a todos para lograr una promoción académica

GRADO ACADÉMICO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
LICENCIATURA	6	8	4	4	3	25
MAESTRIA	7	7	6	9	2	31
DOCTORADO	0	1	2	0	1	4
TOTAL	13	16	12	13	6	60

Nota. Elaboración propia.

En la figura 12, se observa que tanto algunos docentes con grado académico de Licenciatura y Maestría muestran estar totalmente en desacuerdo en la manera en que la Institución los evalúa para lograr una promoción académica. En base a los objetivos que se plantean en esta investigación, esto representa un aspecto que influye en el Compromiso Organizacional de las condiciones contractuales que les brinda la Universidad Autónoma de Querétaro.

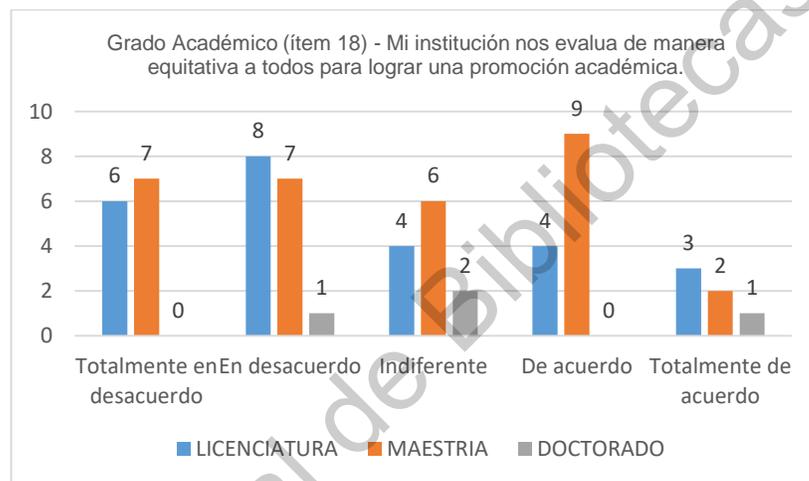


Figura 12. Grado académico con el ítem 18.

Nota. Elaboración propia

En la tabla 9 se relacionó el Tipo de contrato con el ítem 33 del cuestionario final (Mi Institución me brinda la posibilidad de escoger mi horario de trabajo) mostrando los siguientes resultados:

Tabla 9

Tipo de contrato con el ítem 33 - Mi Institución me brinda la posibilidad de escoger mi horario de trabajo

TIPO DE CONTRATO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
HONORARIOS	5	5	3	4	2	19
TIEMPO COMPLETO	4	2	3	2	5	16
TIEMPO LIBRE	12	5	4	4	0	25
TOTAL	21	12	10	10	7	60

Nota. Elaboración propia.

En la figura 13, se observa que tanto algunos docentes de Tiempo Libre muestran estar totalmente en desacuerdo en la manera en que la Institución les brinda la posibilidad de escoger su horario de trabajo. De acuerdo a los objetivos que se plantean en esta investigación, esto representa un aspecto que influye en la Satisfacción Laboral de acuerdo a las condiciones contractuales que les brinda la Universidad Autónoma de Querétaro.

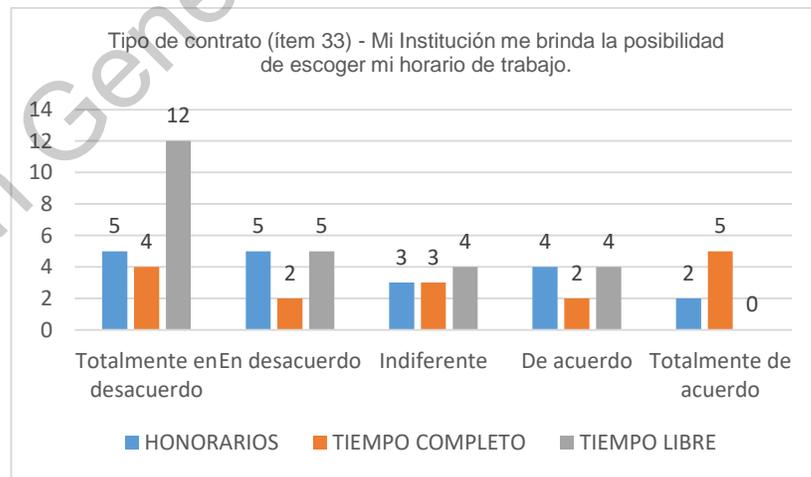


Figura 13. Grado académico con el ítem 33.

Nota. Elaboración propia

En la tabla 10 se relacionó el Grado académico con el ítem 8 del cuestionario final (Participo en los cursos que la Escuela de Bachilleres me brinda) mostrando los siguientes resultados:

Tabla 10

Grado académico con el ítem 8 - Participo en los cursos que la Escuela de Bachilleres me brinda

GRADO ACADÉMICO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
LICENCIATURA	0	1	4	12	8	25
MAESTRIA	0	0	5	8	18	31
DOCTORADO	0	1	2	0	1	4
TOTAL	0	2	11	20	27	60

Nota. Elaboración propia.

En la figura 14, se observa que los docentes de Licenciatura, Maestría y Doctorado muestran estar totalmente de acuerdo en Participar en los cursos que la Escuela de Bachilleres les brinda. En base a los objetivos de esta investigación observamos que esto representa un aspecto positivo que influye en el Involucramiento hacia su trabajo de acuerdo a las condiciones contractuales que les brinda la Universidad Autónoma de Querétaro.

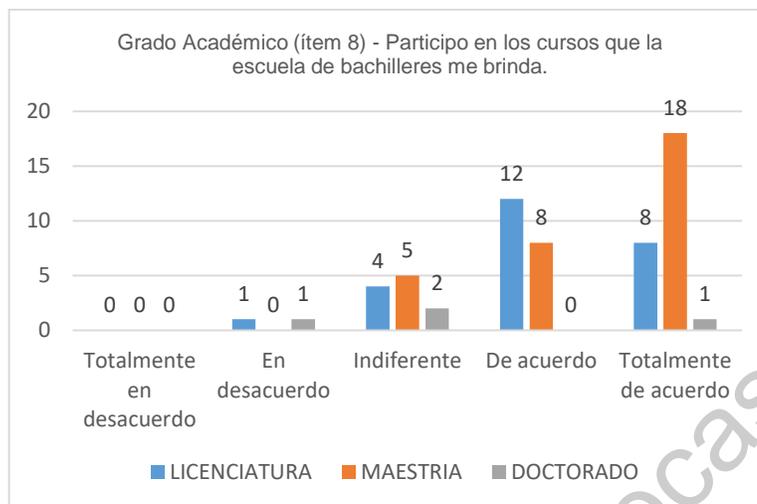


Figura 14. Grado académico con el ítem 8.

Nota. Elaboración propia

En la tabla 11 se relacionó el Grado académico con el ítem 19 del cuestionario final (Es complicado lograr una promoción académica, en virtud de las oportunidades que me brinda mi Institución educativa) mostrando los siguientes resultados:

Tabla 11

Grado Académico con el ítem 19 - Es complicado lograr una promoción académica, en virtud de las oportunidades que me brinda mi Institución educativa.

GRADO ACADÉMICO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
LICENCIATURA	2	3	4	10	6	25
MAESTRIA	4	3	8	9	7	31
DOCTORADO	1	0	1	1	1	4
TOTAL	7	6	13	20	14	60

Nota. Elaboración propia.

En la figura 15, se observa que los docentes de Licenciatura, Maestría y Doctorado muestran estar totalmente de acuerdo en que es complicado lograr una promoción

académica, en virtud de las oportunidades que les brinda la Institución educativa. De acuerdo a los objetivos de esta investigación observamos que esto representa un aspecto negativo que influye en el Compromiso Organizacional de acuerdo a las condiciones contractuales que les brinda la Universidad Autónoma de Querétaro.

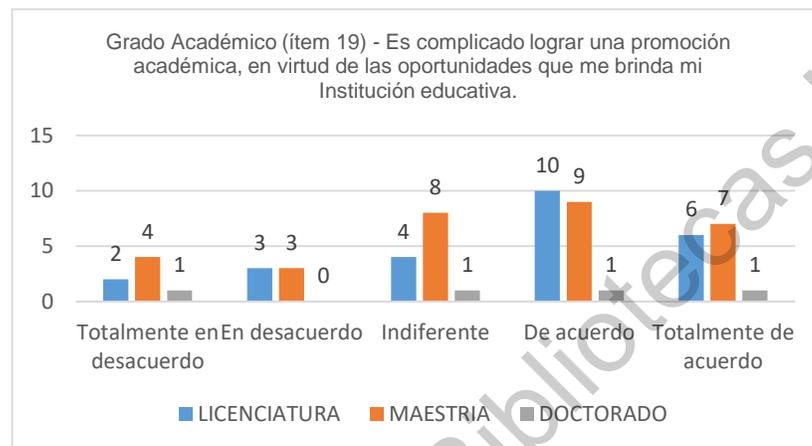


Figura 15. Grado académico con el ítem 19.

Nota. Elaboración propia

4.5 Prueba de Hipótesis

Para contar con un valor de referencia para probar la hipótesis y saber el resultado, se procedió a calcular los porcentajes de acuerdo al *total general* de los puntajes obtenidos de las dimensiones Compromiso Organizacional, Satisfacción Laboral e Involucramiento hacia su trabajo de los puntos a obtener de acuerdo a las 35 preguntas del cuestionario aplicado, siendo el puntaje mínimo 35 puntos, y el puntaje máximo 175 puntos, se tomó en cuenta los 5 criterios de la escala Likert (totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo). Por lo que se calculó el promedio del total general, el cual fue de 133 puntos.

Tabla 12

Resultados de los porcentajes del total general

Mínimo de puntos a obtener en el cuestionario	Máximo de puntos a obtener en el cuestionario	Promedio de puntos del total general
35	175	133

Nota. Elaboración propia.

En la Figura 16, se muestra que el puntaje más alto del total general fue de 167 puntos, y que el puntaje más bajo fue de 102, también se muestra que el promedio en general es bastante favorable, por lo que, de acuerdo a las hipótesis planteadas en esta investigación, se acepta la hipótesis nula que plantea que existe una actitud favorable de los docentes hacia las condiciones contractuales que les brinda la Universidad Autónoma de Querétaro. Por lo que no hay una relación estadística significativa entre las variables de esta muestra.

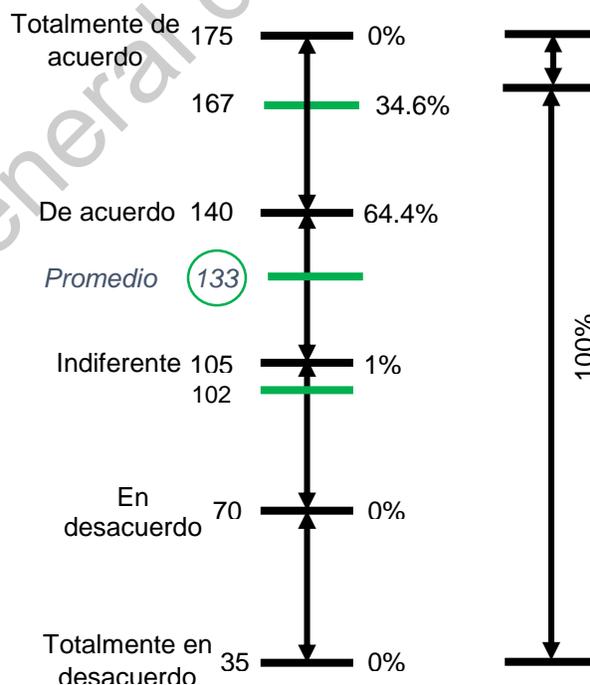


Figura 16. Resultados de los porcentajes del total general.

Nota. Elaboración propia

En la Figura 17, se muestran los resultados de los porcentajes de acuerdo sólo a los puntajes obtenidos de la dimensión Compromiso Organizacional, tomando en cuenta los 14 ítem que pertenecen a dicha dimensión del cuestionario aplicado a los docentes. Donde el puntaje más alto fue de 67 de 70 posibles puntos, el mínimo fue de 37 puntos. Por lo que se calculó el promedio, el cual fue de 51 puntos y por ende también se muestra que el promedio en general es bastante favorable para Compromiso Organizacional.

Tabla 13

Resultados de los porcentajes de Compromiso Organizacional

Mínimo de puntos a obtener en el cuestionario	Máximo de puntos a obtener en el cuestionario	Promedio de puntos del total general
14	70	51

Nota. Elaboración propia.

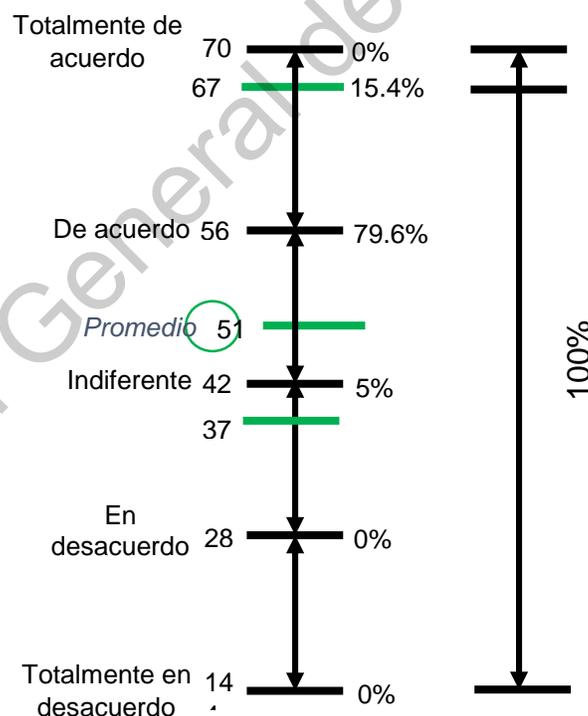


Figura 17. Resultados de los porcentajes de Compromiso Organizacional.

Nota. Elaboración propia

En la Figura 18, se muestran los resultados de los porcentajes de acuerdo a los puntajes obtenidos de la dimensión Satisfacción Laboral, tomando en cuenta sólo los 13 ítem que pertenecen a dicha dimensión del cuestionario aplicado a los docentes. Donde el puntaje más alto fue de 62 de 65 posibles puntos, el mínimo fue de 32 puntos. Por lo que calculo el promedio, el cual fue de 48 puntos y por ende también se muestra que el promedio en general es bastante favorable para la actitud Satisfacción laboral.

Tabla 14

Resultados de los porcentajes de Satisfacción Laboral

Mínimo de puntos a obtener en el cuestionario	Máximo de puntos a obtener en el cuestionario	Promedio de puntos del total general
13	65	48

Nota. Elaboración propia.

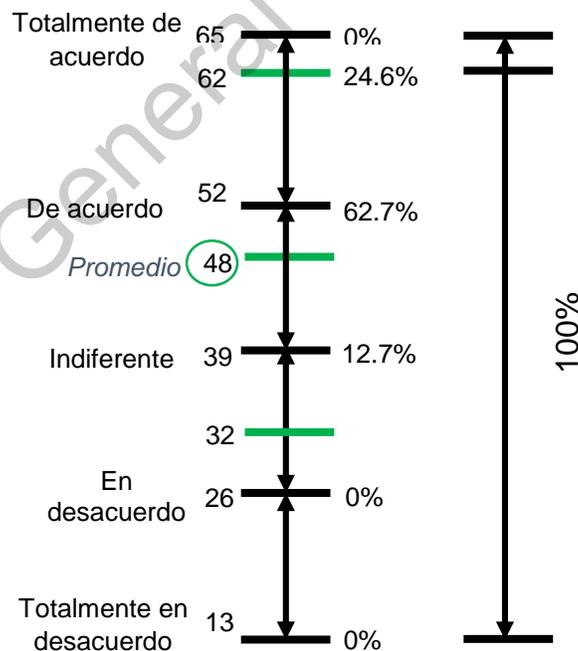


Figura 18. Resultados de los porcentajes de Satisfacción Laboral.

Nota. Elaboración propia

En la Figura 19, se muestran los resultados de los porcentajes de acuerdo a los puntajes obtenidos de la dimensión Involucramiento hacia su trabajo tomando en cuenta sólo los 8 ítems que pertenecen a dicha dimensión del cuestionario aplicado a los docentes. Donde el puntaje más alto fue de 40 de 40 posibles puntos, el mínimo fue de 25 puntos. Por lo que se calculó el promedio, el cual fue de 34 puntos, por lo que la actitud en la dimensión Involucramiento hacia su trabajo es bastante favorable.

Tabla 15

Resultados de los porcentajes de Involucramiento hacia su trabajo

Mínimo de puntos a obtener en el cuestionario	Máximo de puntos a obtener en el cuestionario	Promedio de puntos del total general
8	40	34

Nota. Elaboración propia.

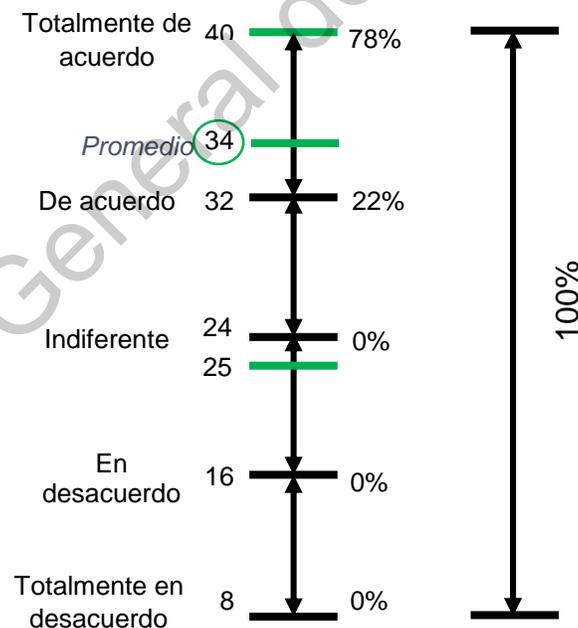


Figura 19. Resultados de los porcentajes de Compromiso Organizacional.

Nota. Elaboración Propia.

4.6 De las dimensiones:

En esta investigación refiriéndose a la dimensión de compromiso organizacional, se definió como la identificación y el apego que un individuo tiene con una organización; así como la intensidad de su participación y la medida en la que desea participar activamente en ella. (Griffin y Moorhead, 2010). Refieren a que se refleja la convicción del individuo por invertir su esfuerzo para conseguir los logros de la empresa. Los resultados presentados en este rubro de compromiso fueron relativamente positivos con un 15.4% en la opción de totalmente de acuerdo, el mayor porcentaje fue 79.6% en la opción de acuerdo; y sólo un 5% en indiferente. Por lo que se muestra que el promedio en general es bastante favorable para Compromiso Organizacional. Por otro lado, se tiene presente que la actitud de compromiso organizacional constituye tres aspectos: sensación de identificación con las metas de la organización, sensación de participación en las obligaciones organizacionales y sensación de lealtad hacia la organización (Hellriegel y Slocum, 2009; Ivancevich, 2006).

Por otro lado, la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los empleados perciben su trabajo. Existe una diferencia importante entre éstos sentimientos relacionados con el puesto y otros dos elementos de las actitudes de los trabajadores. La satisfacción en el trabajo es un sentimiento de relativo placer o dolor, que difiere de los pensamientos objetivos y de las intenciones en el comportamiento. Juntas, las tres partes de las actitudes ayudan a los directores y gerentes a entender las reacciones de los empleados ante sus tareas y predecir el efecto de estas reacciones en el comportamiento futuro. (Davis y Newstrom 2011, p. 203)

El cuestionario para el rubro de Satisfacción Laboral reflejó un 24.6% en Totalmente de acuerdo, 62.7% De acuerdo y 12.7% les es Indiferente; por lo que los resultados presentados en este rubro de compromiso fueron bastantes positivos. A quienes se

les aplicó el instrumento, tienen una actitud positiva hacia esa dimensión, afirmación que coincide con lo establecido por Baron & Byrne (2005, p. 121-164).

El cuestionario para el rubro de Involucramiento hacia su trabajo reflejó un 78% en Totalmente de acuerdo y 22% De acuerdo; por lo que los resultados presentados en este rubro de compromiso también fueron bastantes positivos.

4.7 De las preguntas de Investigación:

De las dos preguntas que se plantearon al inicio de esta investigación, la primera fue para saber las actitudes de los de los docentes de la Escuela de Bachilleres Plantel Sur de la Universidad Autónoma de Querétaro hacia las condiciones contractuales y determinar si éstas son favorables o desfavorables. Los resultados obtenidos nos indican que la mayoría de docentes obtuvieron una puntuación promedio en general bastante favorable arriba de 133 puntos, cuando el máximo de puntos a obtener fue de 175 y el mínimo de puntos a obtener fue de 35 puntos. Por lo que, existe una actitud favorable de los docentes hacia las condiciones contractuales que les brinda la Universidad Autónoma de Querétaro.

En cuanto a la segunda pregunta de investigación se buscó determinar las condiciones contractuales que influyen en los docentes para que manifiesten esas actitudes, ya sea hacia un enfoque positivo o negativo. Se observó que las condiciones de trabajo impactan considerablemente en la calidad de vida laboral de los docentes; ya que conforme a lo citado en un inicio acerca de los tres factores que condicionan el trabajo de los empleados, de acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, los docentes tienen una actitud bastante positiva hacia las tres dimensiones que se manejaron durante esta investigación, Compromiso Organizacional, Satisfacción Laboral e Involucramiento hacia su trabajo.

Conclusiones

A través de los resultados obtenidos en esta investigación, se pretendió enunciar a nivel de conclusión los descubrimientos más significativos en la muestra de docentes de la Escuela de Bachilleres de la UAQ y las actitudes derivadas de las condiciones contractuales.

De esta muestra de docentes, no hay una relación estadística significativa entre las variables de las actitudes desfavorables hacia las condiciones contractuales que les brinda la Universidad Autónoma de Querétaro.

Parte fundamental de los hallazgos identificados en esta investigación fue que los docentes en su gran mayoría manifestaron en los cuestionarios aplicados que sus actitudes son favorables, independientemente del tipo de contratación en el que se encuentran actualmente; y denotan que tienen un mayor grado de Involucramiento hacia su trabajo, compromiso organizacional y satisfacción laboral con la institución educativa.

Un gran número de los docentes tiene una contratación por tiempo libre, aunque también los de honorarios son muchos; además de que son los que en mayor parte tienen entre 1 y 10 años laborando para la Institución educativa, la mayoría de los docentes en la preparatoria sur de la Escuela de Bachilleres de la UAQ se encuentran con el grado de maestría, después los de grado de licenciatura y sólo 4 con grado de doctorado; sin embargo, éstos datos no quieren decir que ya tengan su base en la Institución educativa, ya que existen ciertos requisitos para poder alcanzar la basificación.

Se observó la relación que conlleva la actitud del docente hacia las exigencias es motivo para saber el origen de las actitudes y si éstas muestran un aspecto positivo o negativo en los docentes. Tal como lo cita (Friedmann & Naville, 1963), las actitudes son las predisposiciones a responder de una determinada manera a una situación o evento, y estas respuestas pueden ser favorables o desfavorables.

Finalmente, y a manera de conclusión con las nuevas formas de vida que estamos viviendo hoy en día tanto en la vida personal como profesional; las actitudes hacia las nuevas condiciones contractuales repercuten en mostrar una actitud positiva o negativa hacia el trabajo.

Considero que no sólo en la Escuela de Bachilleres, sino en toda la Universidad Autónoma de Querétaro deberían aplicarse periódicamente encuestas de actitudes para conseguir opiniones de los empleados sobre su trabajo, equipos, supervisores y la organización. Políticas y prácticas que a la administración le parecen objetivas y justas, quizá los empleados en general o ciertos grupos las consideran desiguales. El resultado de estas encuestas, sería obtener información valiosa sobre cómo perciben los empleados sus condiciones de trabajo.

Referencias

- Alba A. (2017). *Maestros de honorarios en Ciudad Juárez, la precariedad de la que nadie habla*. Recuperado de <https://www.laizquierdadiario.mx/Maestros-de-honorarios-en-Ciudad-Juarez-la-precariedad-de-la-que-nadie-habla>
- Arnold J. y Randall R. (2012). *Psicología del trabajo: comportamiento humano en el ámbito laboral*. (Quinta edición), Editorial PEARSON
- Baron, R. A. & Byrne, D. (2005). *Actitudes: evaluar el mundo social. Psicología Social*, (10ª. ed., p. 121-164). Madrid: Pearson-McGraw Hill.
- Bayon C., Ochoa S, y Rivera J. (2018). Las Ciencias Sociales y la agenda nacional, *Reflexiones y propuestas desde las Ciencias Sociales*. Vol. III Desigualdades, pobreza, economía informal, precariedad laboral y desarrollo económico. 593 – 597. Recuperado de: <https://www.comecso.com/ciencias-sociales-agenda-nacional/cs/issue/view/3/3>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. Anales de psicología, p. 207-214. Recuperado de http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2.pdf
- Cappelli, P. (2001). *El Nuevo Pacto en el Trabajo Empresas y empleados ante el Mercado laboral de hoy*. Ediciones Granica S.A. p. 40-86. Recuperado de: https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=Pa-0_HYN9oC&oi=fnd&pg=PA9&dq=cappelli+peter+contrato+psicol%C3%B3gico&ots=sJzzFqhMUp&sig=GBPLDcQlowyxvJxINJSdDLoznac#v=onepage&q=cappelli%20peter%20contrato%20psicol%C3%B3gico&f=false
- Carrillo P. M. A., Salinas G. R. J. Real C. G, Belmont C. E, González J. M. T. (2013). *Organización e involucramiento en el trabajo. Un estudio de caso*. Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento, 1(1),4-7.

Recuperado de:
<http://revistas.unam.mx/index.php/entreciencias/article/view/61959/54560>

Castel, Robert (2006). *Las metamorfosis de la cuestión social*. Una crónica del salariado, Buenos Aires, Paidós. p. 340-342 Recuperado de:
https://aulavirtual4.unl.edu.ar/pluginfile.php/7097/mod_resource/content/1/castel-robert-la-metamorfosis-de-la-cuesti%C3%B3n-social.pdf

Chiang M, Núñez M.J, y Salazar, M (2010). *Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad*. *Panorama Socioeconómico*, p. 91-93. Recuperado de
<http://www.panorama.utralca.cl/dentro/2010-jul/articulo7.pdf>

Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. p. 26. Recuperado de
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Claus A. (2014). La política de salarios docentes mínimos garantizados y la precarización laboral docente en la provincia de Buenos Aires. p. 21-22. Recuperado de: <https://www.academica.org/agustin.claus/4>

CONTPAQi, Software empresarial fácil y completo. Recuperado de
<https://blog.contpaqi.com/contabilidad/sueldos-asimilados-a-salarios>

Dailey R. *Comportamiento Organizacional*. Reino Unido: Escuela de Negocios de Edimburgo Heriot-Watt University; 2012. Recuperado de
<https://ebs.online.hw.ac.uk/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>

Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Actitudes de los empleados y sus efectos*. *Comportamiento humano en el trabajo* (11ª. ed., p. 243-272). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V.

- Davis, K. y Newstrom, J. W. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo*. Décima Primera Edición. p.11. Editorial Mc Graw Hill. INTERAMERICANA EDITORES, S.A. México.
- Daza Damián Gustavo Javier (2014). Tesis: *Actitudes y expectativas hacia el cálculo de estudiantes de la Escuela de Bachilleres, plantel norte, UAQ*.
- De la Garza, M.T. (2002). *Diagnóstico de educación tecnológica en el municipio de Celaya y sus áreas de influencia*. Celaya, Gto. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/26483510_Actitudes_laborales_en_la_educacion_tecnica_publica_de_Celaya
- De Oliveira Orlandina, (2006) *Jóvenes y precariedad laboral en México*. Papeles de Población. p. 27-28. Recuperado de: <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2016/11/TESIS-Cuchcatla-M%C3%A9ndez-Crisna.pdf>
- Díaz-Barriga, A. F. & Hernández, R. G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. Mc Graw Hill 2ª. Edición. México
- Díaz Romero, E. (2016), *La capacitación para el personal de nuevo ingreso y su relación con las actitudes laborales*. Recuperado de: https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000741791
- Ferrer, J., Ríos, M. y Téllez, M. del R. (2010). *El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. Contaduría y Administración*, (231) p. 103 - 125. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n231/n231a6.pdf>
- Friedmann, G, & Naville, P (1963). *Tratado de sociología del trabajo, Vol. 1*, ISBN 9681620062, 9789681620066, México: Fondo de Cultura Económica
- Gaona Ramírez, G. (2016). *Las actitudes del personal ante procesos de cambio organizacional en una Institución Pública de Educación Superior*. Recuperado de: <http://132.248.9.195/ptd2016/enero/514020464/Index.html>

- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional* (9ª. ed.) México: Cengage Learning.
- Guest, D. (2004). *The psychology of employment relationship: an analysis based on the psychological contract*. *Applied Psychology: An International Review*, (p. 541-555.)
- Hellriegel, D. y Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional* (12ª ed.) México: Cengage Learning. Recuperado de: https://www.academia.edu/25073541/Comportamiento_organizacional_12e_d_Hellriegel
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado C., Baptista Lucio P. (2003). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. Editorial Mc Graw Hill. p. 249-253. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- IndustriALL Global Union (2018). ¿Qué es el trabajo precario?. Recuperado de: <http://www.industriall-union.org/es/que-es-el-trabajo-precario>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. y Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional*. 7ª edición. España: McGraw-Hill. Recuperado de: https://www.academia.edu/25584024/Comportamiento_Comportamiento
- Judge, T. A., & Hulin, C. L. (1993). Job satisfaction as a reflection of disposition: A multiple source casual analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. p. 10-12. Recuperado de: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.706.5481&rep=rep1&type=pdf>
- Martínez B. L., Oviedo T. O., Luna A. C. (2013). *Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral*. *Salud Uninorte*, Vol. 29. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730431015> ISSN 0120-5552

- Martínez S. J. (2017). ¿Qué es actitud laboral? Recuperado de: <https://steemit.com/automotriz/@joseams72/que-es-actitud-laboral>
- Meyer, J.P y Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*. p. 61-89.
- Meyer, J. P. y Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks: C.A: Sage.
- Morris, Charles G. (1992). *Psicología un Nuevo Enfoque*. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S. A.: México.
- Muchinsky P. M. (1993). *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología industrial y organizacional*. Editorial DesciEe de Brouwer.
- Newstrom, J. W. (2011). *El comportamiento humano en el trabajo*. 13ª edición. México: McGraw-Hill. Recuperado de: https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_Newstrom
- Peiró J.M. y Prieto F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Volumen I: La actividad laboral en su contexto. 39-41
- Regan, D. T., & Fazio, R. H. (1977). *On the consistency between attitudes and behavior*. Look to the method of attitude formation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 13, 38-45.
- Riquelme M. (2018). ¿Qué es el Involucramiento en el trabajo? Recursos Humanos. Recuperado de: <https://www.webyempresas.com/involucramiento-en-el-trabajo/>
- Robbins, S. P. (1992). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones* (3ª ed.). México: Prentice Hall.

- Robbins, S. P. (1999) *“Comportamiento organizacional: Capítulo 4, Valores actitudes y satisfacción en el trabajo”* México: Prentice-Hall (p.140 – 143)
- Rodgers, G. (1992). “El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental”. El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental. Ma Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Madrid drid: MTySS.
- Rousseau, D. M. (1989). *Psychological and implied contract in organizations*. Employee Rights and Responsibilities Journal, 2, 121-139.
- Russell H. Fazio (1992). *Actitudes: su estructura, función y consecuencias*. Editorial: Prensa de psicología. (p. 75-109)
- Summers G. (1976) *MEDICIÓN DE ACTITUDES*. México Trillas. (p. 194-195)
- Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) *Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro*. (RIPPAUAQ) Recuperado de: <http://www.supauaq.org/index.php/de-interes/convocatorias/30-de-interes/rippauaq/12-rippauaq>
- Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) *Asimilados a Salarios 2021* Recuperado de: <https://drh.uaq.mx/index.php/documentos-descargables/210-asimilados-a-salarios>
- Young, K. (1974). *Fundamentos y Mecanismos de la Personalidad. Psicología Social* (2ª. ed., Vol. 12, p. 153). Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós

Anexos

Cuestionario para medir la Escala de actitudes derivadas de las condiciones contractuales (anverso)

Escala de actitudes derivadas de las condiciones contractuales

Los siguientes datos son para fines de estudio y análisis, por ello se respetará su anonimato, sin embargo, es necesario que conteste las preguntas de carácter meramente socio demográfico.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada proposición y marque con una el recuadro que a su juicio corresponde, o bien escriba los datos que se solicitan.

Fecha: _____

<i>Datos personales</i>				
1 Género	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
2 Edad	25 a 30 años	<input type="checkbox"/>	36 a 40 años	<input type="checkbox"/>
	31 a 35 años	<input type="checkbox"/>	41 a 45 años	<input type="checkbox"/>
3 Estado civil	Casado	<input type="checkbox"/>	Soltero	<input type="checkbox"/>
4 Profesión	_____			
5 Grado académico	Licenciatura	<input type="checkbox"/>	Maestría	<input type="checkbox"/>
6 Antigüedad (años trabajados como docente en la UAQ)	<input type="text"/>			
7 Tipo de contrato	Honorarios	<input type="checkbox"/>	Tiempo Completo	<input type="checkbox"/>
8 Materias impartidas en la preparatoria Sur	De 1 a 2	<input type="checkbox"/>	De 3 a 5	<input type="checkbox"/>

Cuestionario para medir la Escala de actitudes derivadas de las condiciones contractuales (reverso parte 1 de 2)

Escala de actitudes derivadas de las condiciones contractuales

El objetivo de este cuestionario, es conocer su opinión acerca de los aspectos relacionados con las condiciones contractuales que se brindan hoy en día en la Universidad Autónoma de Querétaro, el cuestionario es anónimo, no es necesario que nos proporcione su nombre, por lo que puede tener la absoluta confianza de que la información que de aquí se obtenga será resguardada bajo estricta confidencialidad, la finalidad de este cuestionario es meramente de carácter de estudio y análisis. Cualquier aspecto que no quede claro para usted, por favor no dude en preguntar al aplicador, para que usted pueda contestar con la mayor certeza posible.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada proposición y marque con una el recuadro que a su juicio corresponde.

1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente
4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

#	Ítems	1	2	3	4	5
1	Me siento afortunado al ingresar a laborar como docente en mi Institución académica.					
2	Conozco el Reglamento de Ingreso y Promoción de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (RIPPAUAQ)					
3	Las cláusulas del Reglamento de Ingreso y Promoción de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (RIPPAUAQ) cumplen con mis expectativas para seguir laborando dentro de la Institución.					
4	Conozco el Contrato Colectivo de Trabajo entre la Universidad Autónoma de Querétaro y el Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (SUPAUAQ)					
5	Las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo entre la Universidad Autónoma de Querétaro y el Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (SUPAUAQ) me parecen justas.					
6	Estoy preparado para realizar mis actividades académicas.					
7	Me preparo académicamente para estar en condiciones de desarrollarme de acuerdo al RIPPAUAQ.					
8	Participo en los cursos que la escuela de bachilleres me brinda.					
9	Pienso que mi desempeño en el trabajo mejorará a partir de cambiar mi condición contractual.					
10	Valoro la posibilidad que me ofrece la Institución de pertenecer a ella.					
11	Los cambios internos en mi Institución afectan mi desempeño como docente.					
12	Me siento listo para participar cuando sale la convocatoria por un tiempo completo o libre por parte de mi Institución académica.					
13	Me siento preparado para participar en la convocatoria para estímulos docentes.					

Cuestionario para medir la Escala de actitudes derivadas de las condiciones contractuales (reverso parte 2 de 2)

1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente
4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

#	Ítems	1	2	3	4	5
14	Generalmente, me siento satisfecho con el estímulo que me proporciona la Institución.					
15	Siento frustración como docente, cuando no recibo un estímulo.					
16	Participo en proyectos de mis áreas de conocimientos contribuye en mi postura hacia lo que hago.					
17	Estoy dispuesto a obtener más grados académicos para crecer profesionalmente.					
18	Mi institución nos evalúa de manera equitativa a todos para lograr una promoción académica.					
19	Es complicado lograr una promoción académica, en virtud de las oportunidades que me brinda mi Institución educativa.					
20	Me siento satisfecho cuando concluyo un grado académico.					
21	Sé que cuando ocupo un puesto administrativo aparte de mis clases desarrollaré nuevas habilidades y destrezas como trabajador.					
22	Me siento reconocido en participar como docente y administrativo al mismo tiempo.					
23	Mi Institución me invita a participar en los coloquios que anualmente se realizan.					
24	Se considera mi opinión, para proponer cambios que beneficien a la comunidad estudiantil.					
25	Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer mi trabajo.					
26	No contar con el material o equipo que necesito para hacer mi trabajo afecta a mi desempeño.					
27	Tengo oportunidades en el trabajo para aprender y crecer.					
28	Recibo el reconocimiento de mi Institución por mi trabajo.					
29	Tengo comunicación afectiva y amigable dentro de mi Institución con mis compañeros.					
30	Obtengo retroalimentación de mi desempeño en la Institución.					
31	Me siento contento con mi horario de clases.					
32	Me siento satisfecho con la carga horaria de este semestre.					
33	Mi Institución me brinda la posibilidad de escoger mi horario de trabajo.					
34	No ser invitado a los eventos que realiza el SUPAUQ cambia mi actitud.					
35	La comunicación que brinda mi Institución es oportuna al alcance de todos los docentes.					

Para efecto de estudio, su comentario es muy valioso, le agradecería exprese sus inquietudes generales y hacia el cuestionario en el siguiente espacio, nuevamente ¡gracias!

RIPPAUAQ (Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro)



AUTONOMIA

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO

Organo oficial de difusión del H. Consejo Universitario

Año 5 Número 30
ANEXO

REGLAMENTO DE INGRESO Y PROMOCION DEL PERSONAL
ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO

REGLAMENTO DE INGRESO Y PROMOCION
DE PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD
AUTONOMA DE QUERETARO

TITULO PRIMERO

CAPITULO UNICO
DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. El presente reglamento y las disposiciones que de él se deriven en materia de ingreso, promoción y permanencia, serán de aplicación general para los aspirantes y el propio personal académico al servicio de la Universidad Autónoma de Querétaro. Su función principal será la de generar el desarrollo profesional de los docentes, investigadores, artistas y técnicos necesarios para el desarrollo estatal, regional, nacional e internacional de acuerdo a los principios de las ciencias, las artes y la educación.

Los objetivos con los que se compromete la Universidad Autónoma de Querétaro son los siguientes:

- a) Impartir con validez oficial educación técnica, media superior, superior de licenciatura, especialización, maestría y doctorado, y cursos de actualización, en sus modalidades escolar y extraescolar, procurando que la formación de profesionales corresponda a las necesidades de la sociedad.
- b) Organizar y desarrollar actividades de investigación humanística y científica, atendiendo primordialmente a los problemas estatales, regionales y nacionales en relación con las condiciones del desenvolvimiento científico e histórico.
- c) Preservar y difundir la cultura.
- d) Prestar servicios a la comunidad de acuerdo con sus posibilidades.
- e) Actuar como agente de cambio y promotor social, a través de sus tareas sustantivas.

ARTICULO 2. Se entiende por personal académico al conjunto de trabajadores que ejercen funciones y realizan actividades de docencia, de investigación, de preservación y difusión de la cultura, así como los que realizan sistemática y específicamente actividades académicas de naturaleza técnica o auxiliares relacionados con las anteriores.

ARTICULO 3. Para efectos de este reglamento, el personal académico, de acuerdo con las vías de ingreso, funciones y duración de las mismas, se divide en:

- a) Profesor de tiempo completo contratado por tiempo indeterminado. Es quien ingresa a la Universidad o es promovido en forma definitiva, mediante concurso de oposición para desarrollar de manera regular y permanente, actividades propias de las funciones de docencia, de investigación, de preservación y difusión de la cultura; teniendo como trabajador académico un nivel ocupacional de cuarenta horas a la semana.
- b) Profesor de medio tiempo contratado por tiempo indeterminado. Es quien ingresa a la Universidad o es promovido en forma definitiva, mediante concurso de oposición, para desarrollar de manera regular y permanente, actividades

propias de las funciones de docencia, de investigación, de preservación y difusión de la cultura, teniendo como trabajador académico un nivel ocupacional de veinte horas a la semana.

- c) Investigador de tiempo completo contratado por tiempo indeterminado. Es quien ingresa a la Universidad o es promovido en forma definitiva, mediante concurso de oposición, para realizar proyectos de investigación en los que estará concentrada su mayor carga laboral y debiendo dedicarse además, a la impartición de una o dos clases en el aula afín a su área de investigación; teniendo como trabajador académico un nivel ocupacional de cuarenta horas a la semana.
- d) Investigador de medio tiempo contratado por tiempo indeterminado. Es quien ingresa o es promovido en forma definitiva, mediante concurso de oposición, para realizar proyectos de investigación en los que estará concentrada su mayor carga laboral y debiendo dedicarse además, a la impartición de una clase en el aula afín a su área de investigación, teniendo como trabajador académico un nivel ocupacional de veinte horas a la semana.
- e) Profesor de tiempo libre contratado por tiempo indeterminado. Es quien ingresa a la Universidad en forma definitiva, mediante concurso de oposición, para desarrollar de manera regular y permanente, actividades propias de las funciones de docencia, de investigación y de preservación y difusión de la cultura, siendo remunerado en función del número de horas-semana-mes que labore, pudiendo cubrir una o varias materias con un límite máximo de veinte horas a la semana.
- f) Profesor de tiempo libre contratado por tiempo determinado. Es quien ingresa a la Universidad en forma temporal, mediante concurso de evaluación curricular, para desarrollar de manera regular, actividades propias de las funciones de docencia, de investigación y difusión de la cultura.
- g) Técnico académico contratado por tiempo indeterminado. Es quien ingresa a la Universidad en forma definitiva, mediante concurso de oposición para técnicos académicos, con el fin de realizar funciones en laboratorios, trabajo de campo o de gabinete para las que no requiere un título profesional, pero sí una capacitación específica, teniendo como trabajador académico un nivel ocupacional de cuarenta horas a la semana.
- h) Técnico académico contratado por tiempo determinado. Es quien ingresa a la Universidad en forma temporal, mediante concurso de evaluación curricular para desarrollar funciones en laboratorios, trabajo de campo o gabinete para los que no requiere un título profesional pero sí una capacitación específica; su contratación por tiempo u obra determinada se notificará al sindicato. En los casos de renovación o ampliación de convenios, la notificación se hará previamente.
- i) Profesores suplentes. Son aquellos trabajadores académicos que sustituyen temporalmente a otro trabajador académico de base, mediante concurso de evaluación curricular sancionado y avalado por la Comisión dictaminador correspondiente, dando preferencia a los trabajadores sin

dicalizados que reúnan los requisitos en igualdad de circunstancias. Se dará preferencia a los profesores que hayan hecho alguna suplencia para ser contratados por tiempo indeterminado.

- j) Profesor adjunto. Es quien ingresa a la Universidad mediante concurso de evaluación curricular para adjuntos, con el fin de capacitarse académicamente, coadyuvando con los profesores en sus actividades académicas. Por el desempeño de su cargo se les otorgarán incentivos consistentes en becas y además, por el desempeño de esta función, se le dará preferencia para ser contratado como profesor por tiempo indeterminado, así mismo, se le reconocerán sus servicios para efectos de antigüedad, en el caso de su contratación.
- k) Profesor extraordinario. Es quien ingresa a la Universidad por sus méritos académicos, especialmente sobresalientes, a propuesta de la facultad, escuela, carrera o centro de investigación, y siendo avalada dicha propuesta, por la Comisión dictaminadora correspondiente; este profesor será contratado por tiempo indeterminado con la categoría y nivel que fije la Comisión mencionada.
- l) Profesor visitante. Es el profesor invitado por la Universidad o por cualquiera de sus dependencias, en virtud de su alto nivel académico, para desempeñar funciones específicas por un tiempo u obra determinada, lo cual se notificará al sindicato. La Comisión dictaminadora correspondiente avalará dicha invitación.

Se le incorporará a este profesor en la categoría y nivel que fije la Comisión dictaminadora correspondiente, previo el análisis curricular respectivo. En los casos de renovación o ampliación de convenios, la notificación se hará previamente.

ARTICULO 4. El personal académico, con excepción de los ayudantes, se divide en:

- Tiempo completo.
- Medio tiempo.
- Tiempo libre.

ARTICULO 5. Los profesores e investigadores de tiempo completo y medio tiempo, así como los profesores de tiempo libre serán considerados como titulares y ordinarios bajo las siguientes características:

- Son profesores titulares aquellos trabajadores académicos que, independientemente de su calidad de tiempo completo, medio tiempo o tiempo libre, hayan desempeñado consecutivamente tres cursos lectivos anuales o semestrales, dependiendo del plan de estudios de cada facultad, escuela o carrera. La titularidad se otorga automáticamente a la comprobación de la impartición de dichos cursos, siempre y cuando no suplan a un titular. Entendiéndose además, como titularidad el derecho a conservar tanto la asignatura que se imparte, como el horario, dependencia y el lugar en el que se realiza. Son también titulares aquellos que hayan terminado y avalen los grados de maestría o doctorado, siempre y cuando no suplan a un titular.

4

Así mismo serán titulares aquellos que obtengan una plaza vacante mediante concurso de oposición.

Una vez adquirida la titularidad, es obligación de la rectoría entregar constancias de la misma, en un plazo no mayor de treinta días.

- Son profesores ordinarios aquellos trabajadores académicos que sustentando una cátedra, no han obtenido la titularidad de la misma.

FUNCIONES DEL PERSONAL ACADEMICO

DE LAS FUNCIONES DE DOCENCIA, DE INVESTIGACION, DE PRESERVACION Y DIFUSION DE LA CULTURA

ARTICULO 6. El personal académico de la Universidad realizará las funciones de docencia, de investigación, de preservación y difusión de la cultura.

ARTICULO 7. El personal académico de tiempo completo realizará fundamentalmente las funciones de docencia e investigación, sin excluir la función de preservar y difundir la cultura.

ARTICULO 8. El personal académico de tiempo libre podrá realizar, en forma exclusiva, la función de docencia.

DOCENCIA

ARTICULO 9. La función de docencia se integra por las siguientes actividades:

- Preparar y concluir el proceso de enseñanza-aprendizaje, de acuerdo con los planes y programas de estudio aprobados.
- Dar a conocer a los alumnos el programa temático correspondiente, al inicio del curso.
- Efectuar las evaluaciones parciales, finales o de regularización, sin considerar sexo, raza, nacionalidad e ideología, así como remitir la documentación correspondiente del rendimiento académico de los alumnos inscritos, en las fechas establecidas por la Universidad.
- Proporcionar asesoría académica a los alumnos.
- Evaluar el desarrollo de los programas que hubieren impartido.
- Participar en la revisión y actualización de los planes de estudio.
- Enriquecer los planes y programas de estudio con los avances técnicos, científicos y humanísticos derivados de los programas y proyectos de investigación.
- Participar en la elaboración y revisión de material didáctico.
- Participar en la determinación del material didáctico que se requiere para el desarrollo adecuado del proceso enseñanza-aprendizaje.
- Participar en las comisiones y comités relacionados con la función de docencia.
- Preparar y conducir los programas aprobados de formación y actualización del personal académico.

- l) Elaborar y asesorar proyectos de servicio social.
- m) Participar en proyectos de servicio a la comunidad.
- n) Las demás estipuladas en la Legislación Universitaria.

INVESTIGACION

ARTICULO 10. La función de investigación se integra por las siguientes actividades:

- a) Elaborar propuestas de programas y proyectos de investigación.
- b) Participar en la realización de los programas y proyectos de investigación aprobados.
- c) Participar en la evaluación de programas y proyectos de investigación.
- d) Proporcionar asesoría en los trabajos de investigación.
- e) Comunicar adecuada y oportunamente los resultados de los trabajos de investigación.
- f) Informar al órgano o instancia correspondiente de los avances y resultados de los trabajos de investigación.
- g) Participar en las comisiones académicas relacionadas con la función de investigación.
- h) Las demás estipuladas en la Legislación Universitaria.

PRESERVACION Y DIFUSION DE LA CULTURA

ARTICULO 11. La función de preservación y difusión de la cultura se integra por las siguientes actividades:

- a) Divulgar los resultados de las actividades académicas, de acuerdo con los programas de la Universidad.
- b) Participar en proyectos de extensión universitaria.
- c) Elaborar y asesorar proyectos de servicio social.
- d) Participar en proyectos de servicio a la comunidad.
- e) Recopilar, preservar y difundir las creaciones artísticas y culturales.
- f) Participar en eventos académicos.
- g) Participar en las comisiones académicas relacionadas con la función de preservación y difusión de la cultura.
- h) Las demás estipuladas en la Legislación Universitaria.

ARTICULO 12. El personal académico se mantendrá actualizado en las disciplinas de su especialidad, así como en métodos de enseñanza-aprendizaje, con el fin de cumplir adecuadamente las funciones sustantivas de la Universidad.

La actualización podrá realizarse a través de las siguientes actividades:

- a) Participar en cursos y seminarios de formación, capacitación y actualización académica.
- b) Realizar estudios de posgrado.
- c) Otras actividades equivalentes o que conduzcan a la formación y actualización del personal académico.

TITULO SEGUNDO DEL INGRESO DEL PERSONAL ACADEMICO

CAPITULO 1 DEL PERSONAL ACADEMICO CONTRATADO POR TIEMPO INDETERMINADO

ARTICULO 13. El personal académico que ingrese a la Universidad Autónoma de Querétaro, sólo podrá ser contratado por tiempo indeterminado mediante concurso de oposición.

ARTICULO 14. El procedimiento de ingreso del personal académico que habrá de ser contratado por tiempo indeterminado, se inicia con la determinación semestral y anual de las necesidades de personal académico de las diferentes facultades, escuelas y centros de investigación.

En la determinación se incluirán las características académicas básicas, la especificación de categoría del personal requerido y los programas y proyectos académicos y/o de investigación a los que se incorporará.

ARTICULO 15. El concurso por oposición consiste en el procedimiento mediante el cual el jurado correspondiente evalúa a los concursantes a través del examen de los antecedentes académicos y profesionales y/o de las aptitudes que posean en el área correspondiente, a fin de dictaminar quién debe ocupar una plaza vacante o de nueva creación por tiempo indeterminado en las carreras, escuelas, facultades y centros de investigación de la Universidad Autónoma de Querétaro.

ARTICULO 16. El concurso de oposición tendrá dos modalidades: cerrado y abierto. El concurso de oposición cerrado es la forma de promoción del personal académico con el fin de ocupar una plaza vacante definitiva o de nueva creación en la Universidad. El concurso de oposición abierto es la forma de ingreso del personal académico dentro de la cual, puede participar cualquier persona que cumpla con los requisitos y procedimientos establecidos en la convocatoria para ocupar una plaza vacante definitiva o de nueva creación en la U.A.Q.

El concurso será cerrado para la plaza vacante o de nueva creación, de tiempo libre, medio tiempo o tiempo completo. En caso de que el concurso se declare desierto o cuando ninguno de los aspirantes cubra los requisitos, el concurso será abierto.

ARTICULO 17. Podrán participar en el concurso de oposición todas aquellas personas que reúnan los requisitos señalados en la convocatoria respectiva. Las convocatorias no deberán exigir requisitos relacionados con la edad, sexo, ideología, antigüedad y conocimientos o experiencias diferentes a los requeridos por planes y programas académicos en los que quedarán incorporados los aspirantes.

ARTICULO 18. El jurado calificador para el concurso de oposición, se integrará conforme a lo dispuesto en el artículo 139.

ARTICULO 19. El H. Consejo Universitario, a propuesta de la Comisión dictaminadora, podrá acordar que, excepcionalmente, personas de manifiesta distinción en una especialidad

acreditada por varios años de labor y por la realización y publicación de obras, aún cuando no satisfaga algunos de los requisitos, presente concurso por oposición para docencia o investigación.

ARTICULO 20. El jurado evaluará académicamente al concursante en los aspectos especializados en el proceso de ingreso; para tomar decisiones deberá estar integrado por la totalidad de sus miembros.

ARTICULO 21. La Comisión mixta de vigilancia estará formada por seis miembros de alto prestigio académico. Los miembros serán designados tres por los representantes de las autoridades universitarias y tres por el personal académico que serán designados por estos mismos, según convenga a ellos, a través de sus representantes.

Corresponde a la Comisión mixta de vigilancia supervisar que el ingreso y la promoción del personal académico se ajuste a los procedimientos establecidos en el presente reglamento académico.

ARTICULO 22. La Comisión mixta de vigilancia recibirá información escrita de cada una de las etapas del proceso académico que se establecen en el presente reglamento, para cuidar de la observancia del mismo. Es competencia de ésta, que si en alguna parte del proceso global de ingreso y promoción se viola lo estipulado en el presente reglamento, intervendrá para detener el proceso.

ARTICULO 23. Será obligación de los directores o coordinadores de carreras, escuelas, facultades y centros de investigación, notificar a la Comisión dictaminadora correspondiente y a la Secretaría Académica de las vacantes que se presenten.

ARTICULO 24. Solamente la Comisión dictaminadora respectiva elaborará la convocatoria y será emitida y publicada por la Comisión dictaminadora correspondiente y el director respectivo conjuntamente con la Secretaría Académica, dentro de los cinco días siguientes en que una plaza quede vacante o se cree otra.

ARTICULO 25. Si dentro del término del artículo anterior, no se convoca al concurso, la Comisión mixta de vigilancia y los interesados solicitarán por escrito a la Comisión dictaminadora correspondiente que emita la convocatoria.

Recibida la solicitud, la Comisión dictaminadora, la Secretaría Académica y el director respectivo, deberán emitir la convocatoria dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas, y con un mínimo de quince días de anticipación a la iniciación del curso y de la realización del concurso.

ARTICULO 26. La convocatoria deberá contener:

- Nombre y nivel de la materia y/o funciones a realizar, clasificación, adscripción y en su caso, área de conocimiento.
- Requisitos académicos que deberán reunir los aspirantes.
- Lugar y fecha límite para inscripción y entrega de documentación.
- Lugar y fecha en que se realizará el concurso y los temas

para presentar el trabajo escrito.

- Salario y prestaciones.
- Horario de trabajo.
- Lugar y fecha en que se iniciarán las labores.
- Descripción, si la plaza es de tiempo completo, medio tiempo o tiempo libre, señalando en este último caso el número de horas, las cuales no deberán ser menos de diez. En caso de que sea menor el número ofrecido, a través de una evaluación curricular cerrada, ésas se asignarán a los docentes o investigadores que ya laboren en el área o disciplina correspondiente de la U.A.Q.
- Especificación de que se trata de una contratación inmediata por tiempo indeterminado.

ARTICULO 27. Una vez redactada la convocatoria a concurso de oposición, la Comisión dictaminadora turnará copia de ésta a la Comisión de Vigilancia para que en su caso, tramite las correcciones o solicitud de revisión.

ARTICULO 28. La Comisión mixta de vigilancia, en un plazo de cuatro días hábiles a partir de que recibió la copia de la convocatoria, procederá a verificar que exista concordancia entre los elementos de la convocatoria, lo establecido en el presente reglamento y el tabulador vigente; estableciéndose la concordancia entre los elementos de la convocatoria y la correcta adecuación que debe existir entre los siguientes elementos:

- Clasificación y funciones a realizar.
- Clasificación con el salario susceptible de ser obtenido.
- Funciones a realizar con requisitos académicos mínimos.

ARTICULO 29. La convocatoria se publicará en los diarios locales y en los tableros de avisos de la escuela, carrera, facultad o centro de investigación correspondiente, durante tres días cuando el concurso de oposición sea cerrado, y además en un diario nacional cuando el concurso de oposición sea abierto.

ARTICULO 30. La Comisión dictaminadora inicialmente calificará si los aspirantes reúnen o no los requisitos académicos señalados en la convocatoria; aquéllos que no los reúnan no tendrán derecho a concursar.

ARTICULO 31. Una vez cerrado el registro de aspirantes, la Comisión dictaminadora correspondiente enviará a la Secretaría Académica, Comisión mixta de vigilancia, jurado y a los concursantes, copia de la relación de aspirantes a la plaza convocada y copia de la documentación registrada.

ARTICULO 32. Los casos no previstos que se susciten dentro del desarrollo del concurso, serán resueltos en ese mismo momento por el jurado, apegándose en todos los casos al presente reglamento.

ARTICULO 33. Las evaluaciones que deberán practicarse a todos los concursantes serán las siguientes:

- Trabajo escrito y exposición (debiendo ser ante grupo) so-

- bre un tema de los programas, o la presentación de un proyecto de investigación o la realización de alguna otra actividad que demuestre las aptitudes académicas de acuerdo a los temas mencionados en la convocatoria. Se informará a los concursantes el tema específico de la evaluación conforme a lo establecido en la convocatoria.
- b) Análisis en un escrito no menor de tres cuartillas, del programa correspondiente.
 - c) Entrevista en la que se evaluarán los conocimientos que posean los concursantes en el área que se concursa y en la que se confirmarán y ampliarán los antecedentes profesionales y académicos.
 - d) Para emitir su dictamen, el jurado además de las pruebas aplicadas, valorará lo siguiente:
 1. La formación académica de los concursantes.
 2. La experiencia docente y/o de investigación.
 3. La experiencia profesional.
 4. La labor de difusión cultural y artística.
 5. La antigüedad en la Universidad.
 6. La solvencia moral en el sentido de responsabilidad.
 - e) Enviar una copia del acta que certifique el procedimiento de selección a la Comisión mixta de vigilancia.

ARTICULO 34. En caso de empate entre los concursantes se deberá preferir:

- a) Al personal de mayor antigüedad en la Universidad.
- b) A quienes hayan sido capacitados en los programas de formación de personal académico.
- c) Al personal sindicalizado.
- d) A los egresados de la propia Universidad.
- e) A los de nacionalidad mexicana.

ARTICULO 35. En caso de que nadie apruebe el concurso o que éste sea declarado desierto, procederá la contratación por tiempo determinado de conformidad con el artículo 47 del presente Reglamento.

ARTICULO 36. El dictamen de la Comisión Dictaminadora deberá contener:

- a) Las modalidades del concurso y las evaluaciones realizadas.
- b) Los nombres de los integrantes del Jurado y el carácter de su decisión.
- c) Los nombres de los concursantes.
- d) El nombre y grado académico del concursante que debe ocupar la plaza y, en su caso, el orden y niveles de los demás concursantes idóneos para que si el ganador no lo ocupa, la plaza sea cubierta por alguno de ellos conforme al orden señalado.
- e) La decisión del Jurado.

En ningún caso se aceptarán dictámenes de alguna persona que no aparezca en la lista de aspirantes.

ARTICULO 37. Si al conocer el dictamen, la Comisión Mixta de Vigilancia considera que hubo irregularidades en el cumplimiento de las reglas del procedimiento, deberá proce-

der a la revisión y a resolver lo conducente de acuerdo a lo establecido en el presente Reglamento.

ARTICULO 38. No podrá ocuparse la plaza respecto de la que se haya interpuesto recurso hasta que la Comisión Mixta de Vigilancia resuelva.

ARTICULO 39. Transcurrido el plazo para interponer inconformidades o impugnaciones y no existiendo o habiendo éstas sido resueltas, la Comisión Dictaminadora entregará el dictamen al Director o Coordinador respectivo quien en un lapso no mayor de cinco días tramitará que se emita el nombramiento de quien haya sido seleccionado en el proceso de ingreso o promoción. Cuando el Director o Coordinador respectivo no cumpla con lo ordenado en este artículo, serán las Comisiones Mixta de Vigilancia y/o Dictaminadora quienes realicen el trámite correspondiente ante el Rector.

ARTICULO 40. Toda vez que el personal académico aspirante ha ingresado a la Universidad Autónoma de Querétaro, se efectuará en lo inmediato su categorización, mediante su currículum vitae y la documentación probatoria de sus antecedentes académicos.

CAPITULO II DEL PERSONAL ACADEMICO CONTRATADO POR TIEMPO DETERMINADO

ARTICULO 41. El ingreso a la Universidad como personal académico por tiempo determinado se obtendrá a través del concurso de evaluación curricular.

ARTICULO 42. El concurso de evaluación curricular consiste en el procedimiento mediante el cual el jurado evalúa a los aspirantes a través de sus antecedentes profesionales y académicos y, a través de una entrevista con el fin de que la Comisión dictaminadora resuelva quién debe ocupar una plaza por tiempo determinado.

ARTICULO 43. Procede el ingreso del personal académico por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos:

- a) Sustitución de un trabajador que goce de licencia temporal.
- b) Sustitución de trabajadores académicos que disfruten del año sabático.
- c) Sustitución del personal académico que pase a ocupar puestos de confianza hasta el término de sus funciones.
- d) Sustitución de un trabajador que cuente con licencia sindical hasta el término de ésta.
- e) Sustitución de un trabajador que haya sido declarado incapacitado en forma temporal hasta el término de ésta.
- f) Para cubrir las vacantes originadas en concursos de oposición que hayan sido declarados desiertos o en los que no se registren aspirantes en el plazo establecido o cuando el concursante dictaminado por el jurado no se presente a recibir su resolución. En estos casos la contratación no

excederá de un ciclo escolar dependiendo de la disciplina de que se trate. Necesariamente se celebrará concurso de oposición antes del nuevo ciclo escolar.

- g) Para cubrir las vacantes originadas por la imposibilidad de realizar oportunamente un concurso por oposición. El Jurado justificará ante la Comisión Mixta de Vigilancia la imposibilidad de realizarlo oportunamente.

ARTICULO 44. El personal académico contratado por tiempo determinado tendrá derecho a continuar en la prestación de los servicios hasta en tanto concluya la causa temporal que originó su contratación para el caso.

ARTICULO 45. No procederá ningún nombramiento por tiempo determinado sin una Evaluación Curricular.

ARTICULO 46. Una vez redactada la convocatoria a Concurso de Evaluación Curricular, la Comisión Dictaminadora enviará copia de ésta a la Comisión Mixta de Vigilancia para que sea ratificada.

La convocatoria para el Concurso de Evaluación Curricular deberá contener:

- a) La especificación de la plaza.
- b) Funciones a realizar.
- c) Requisitos académicos mínimos para poder optar por la plaza.
- d) Fechas de inicio y de terminación de la contratación.
- e) Causas que origina la contratación temporal.
- f) Especificación de la adscripción.
- g) Horario de trabajo.

ARTICULO 47. La Comisión Dictaminadora enviará a la Comisión Mixta de Vigilancia copia de la convocatoria utilizada, así como los documentos probatorios que originan la necesidad de la contratación temporal. La Comisión Mixta de Vigilancia en un plazo de tres días hábiles, contados a partir del siguiente en que recibió la copia, procederá a verificar que la causa que origina la contratación temporal esté acreditada y en concordancia con el Reglamento Académico.

ARTICULO 48. Cuando la Comisión Mixta de Vigilancia considere que no está acreditada objetivamente la causa que genera la necesidad de contratación temporal, notificará al Rector para que suspenda la contratación.

ARTICULO 49. Simultáneamente a la publicación de la convocatoria a Concurso de Evaluación Curricular, la Secretaría Académica y la Comisión Dictaminadora enviarán a la Comisión Mixta de Vigilancia copia de ella. La Comisión Mixta de Vigilancia verificará que la convocatoria publicada concuerde con el contenido de la autorizada, o en su caso, con la corrección pertinente.

ARTICULO 50. Una vez cerrado el registro de aspirantes, la Comisión Dictaminadora correspondiente enviará a la Comisión Mixta de Vigilancia, Secretaría Académica de la Universidad, director o coordinador respectivo, al jurado y al intere-

sado una copia de éste y de las actas mediante los cuales se inscribieron los aspirantes;

ARTICULO 51. Una vez concluido el proceso de dictaminación, la Comisión Dictaminadora a través del Jurado enviará copia del dictamen a la Comisión Mixta de Vigilancia al mismo tiempo en que notifique a los órganos e instancias correspondientes de la Universidad, y al interesado.

ARTICULO 52. Para el caso de que exista personal contratado por tiempo determinado en una función de carácter permanente que no se ajuste a las causales del artículo 43, la Universidad se compromete a abrir Concurso de Oposición Abierto, a más tardar en el mes siguiente a que le sea solicitado.

ARTICULO 53. La Universidad enviará copia del nombramiento al trabajador dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del dictamen respectivo.

CAPITULO III DE LOS TECNICOS ACADEMICOS

ARTICULO 54. El personal técnico académico por tiempo indeterminado ingresará a la Universidad mediante concurso de oposición establecido para esta categoría académica, debiendo ser practicado por las Comisiones Dictaminadoras correspondientes, a través de los Jurados.

ARTICULO 55. Las evaluaciones que deberán practicarse a todos los concursantes serán las siguientes:

- a) Análisis crítico, en un escrito no menor de tres cuartillas, de los aspectos técnicos en el área en que se concursa.
- b) Trabajo escrito sobre los aspectos técnicos de los programas de investigación, que demuestre las aptitudes mencionadas en la convocatoria.
- c) En su caso, realización de una práctica que demuestre las habilidades de los concursantes en las actividades técnicas a desarrollar.
- d) Entrevista, en la cual se examinarán:
 - 1) Los conocimientos y habilidades sobre la actividad técnica por realizar.
 - 2) Las aptitudes pedagógicas para instrucción y capacitación.
- e) Análisis de los antecedentes técnicos y profesionales del concursante.
- f) Las demás evaluaciones que se consideren adecuadas a las funciones especificadas en la convocatoria.

ARTICULO 56. En el concurso de oposición para técnicos académicos se aplicarán las normas relativas a los trámites administrativos del procedimiento de ingreso del personal académico contratado por tiempo indeterminado.

ARTICULO 57. Para ser Jurado calificador en los concursos de oposición para técnicos académicos, se requieren como

mínimo, tener la categoría de Técnico Académico Titular o Maestro de Tiempo Completo con categoría "II" del tabulador.

ARTICULO 58. El personal técnico académico por tiempo determinado ingresará a la Universidad mediante concurso de evaluación curricular, mismo que será practicado por las Comisiones Dictaminadoras correspondientes, tomando en cuenta la evaluación de los Jurados.

ARTICULO 59. En los concursos de evaluación curricular para Técnicos Académicos se evaluarán los antecedentes técnicos, académicos y profesionales de los candidatos, y en su caso, se practicará una entrevista para determinar quién debe ocupar una plaza por tiempo determinado hasta por un año.

ARTICULO 60. Cuando a juicio de la Comisión Dictaminadora deba realizarse una entrevista, como parte de la evaluación curricular, ésta deberá ser pública y tendrá por objeto examinar los conocimientos y habilidades que posean los aspirantes en el área de concurso o, en su defecto, aclarar, confirmar o ampliar los datos convincentes al concurso curricular.

ARTICULO 61. Al concurso de evaluación curricular para Técnicos Académicos se aplicará la norma relativa a los trámites administrativos del procedimiento de ingreso del personal académico contratado por tiempo determinado.

ARTICULO 62. Para ser Jurado calificador en los concursos de evaluación curricular para Técnicos Académicos, se requiere tener la categoría Técnico Académico Titular o Maestro de Tiempo Completo con categoría "II" del tabulador, como mínimo.

CAPITULO IV DEL PERSONAL ACADEMICO SUPLENTE

ARTICULO 63. El personal académico suplente ingresará a la Universidad o sustituirá temporalmente a otro trabajador académico de base mediante concurso de evaluación curricular.

ARTICULO 64. Las evaluaciones deberán practicarse de acuerdo a lo establecido en el artículo 43, capítulo II, titulado "Del personal académico contratado por tiempo determinado".

ARTICULO 65. Todo profesor suplente tendrá derecho a participar en los concursos por oposición.

ARTICULO 66. La evaluación curricular para una suplencia será efectuada por el Jurado correspondiente, a fin de que la Comisión Dictaminadora tome la resolución del caso.

CAPITULO V DE LOS ADJUNTOS

ARTICULO 67. Los adjuntos ingresarán a la Universidad mediante concurso curricular para dicha categoría, el cual será practicado por la Comisión dictaminadora correspondiente, a través de los jurados.

ARTICULO 68. Los adjuntos se incorporarán a la Universidad con el fin de capacitarse académicamente, coadyuvando con los profesores en actividades de docencia, investigación y de preservación y difusión de la cultura, por un término no menor de un año ni mayor de tres.

ARTICULO 69. En los concursos de evaluación curricular para adjuntos se evaluarán los antecedentes académicos de los candidatos y el análisis que estos presenten sobre los programas de área que se concursan. El análisis de los programas se presentarán por escrito en un mínimo de tres cuartillas.

ARTICULO 70. El jurado podrá realizar una entrevista para examinar los conocimientos que posean los aspirantes en el área de concurso, o bien para certificar, aclarar o ampliar los datos conducentes de la información curricular.

La entrevista se efectuará a petición de la Comisión Dictaminadora o por sugerencia del Jurado.

ARTICULO 71. Al concurso de evaluación curricular para adjuntos, se aplicará lo procedente a las normas relativas a los trámites administrativos del procedimiento de ingreso del personal académico contratado por tiempo determinado.

ARTICULO 72. Para ser jurado calificador en los concursos de evaluación curricular para adjuntos, se requiere al menos, tener la categoría "II" de profesor de tiempo completo.

CAPITULO VI DEL PERSONAL ACADEMICO EXTRAORDINARIO

ARTICULO 73. Para ingresar como miembro del personal académico extraordinario se requiere que la Comisión Dictaminadora correspondiente emita la resolución favorable.

ARTICULO 74. La propuesta al Rector para el ingreso del personal académico extraordinario deberá provenir de alguno de los órganos colegiados de la UAQ, la propuesta se notificará por escrito y contendrá la especificación de los méritos del candidato.

ARTICULO 75. Para obtener la calidad de personal académico extraordinario, contratado por tiempo indeterminado, el titular del órgano colegiado de que se trate, deberá solicitar a la Comisión dictaminadora correspondiente, que le fije categoría y nivel ocupacional; para tal efecto, deberá acompañar su currículum vitae y documentación probatoria. Una vez obtenido el dictamen el titular del órgano colegiado le comunicará al Rector su contratación.

**CAPITULO VII
DEL PERSONAL ACADEMICO VISITANTE**

ARTICULO 76. Para ser miembro del personal académico visitante se requiere tener un alto nivel académico y ser invitado por la Universidad Autónoma de Querétaro, para incorporarse a los planes y programas académicos de conformidad con el artículo 3, inciso 1 de este Reglamento.

ARTICULO 77. La propuesta para la contratación se formulará ante la Comisión Dictaminadora correspondiente y deberá contener las funciones que desempeñará el profesor visitante, relacionándolas con los planes y programas a los cuales se habrá de incorporar y el tiempo determinado de contratación. La propuesta se acompañará del currículum vitae.

ARTICULO 78. El director o coordinador de la facultad, escuela, carrera o centro de investigación respectivo, turnará la propuesta y la documentación correspondiente para que ésta en un plazo de diez días hábiles fije categoría y nivel ocupacional notificando de lo anterior a la Comisión Mixta de Vigilancia, al Director o Coordinador.

ARTICULO 79. El director o coordinador de la facultad, escuela, carrera o centro de investigación, una vez recibido el dictamen correspondiente y de común acuerdo con el Profesor Visitante, dentro de un plazo de tres días hábiles, notificará la fecha en que se deberá establecer la relación laboral al Director de Recursos Humanos, al Secretario Académico de la Universidad y al Rector para efecto de la contratación correspondiente.

ARTICULO 80. La contratación de que trata este capítulo se establecerá por un año y sólo podrá prorrogarse hasta por un año más a solicitud de la facultad, escuela o centro de investigación respectivo, previo análisis del informe de las actividades realizadas.

**CAPITULO VIII
DEL PROCEDIMIENTO PARA INGRESO Y PROMOCION**

ARTICULO 81. La promoción es el procedimiento a través del cual un trabajador académico pasa a ocupar un nivel ocupacional mayor o una categoría superior.

ARTICULO 82. El personal académico tendrá derecho a ser promovido cada año de acuerdo a lo pactado entre las autoridades universitarias y los representantes del personal académico conforme a lo convenido en las cláusulas 79 y 93 del documento que regula las relaciones laborales y en función de los requisitos establecidos en el presente reglamento.

ARTICULO 83. El personal académico contratado por tiempo indeterminado obtendrá una categoría superior o un nivel ocupacional mayor, mediante dictamen favorable en la evaluación de promoción correspondiente.

ARTICULO 84. El procedimiento de promoción se inicia con la presentación de la solicitud por parte del interesado ante la Comisión dictaminadora del área de conocimiento que le corresponda de acuerdo con el artículo 108 correspondiente al título tercero: "De las Comisiones dictaminadoras".

ARTICULO 85. Después de haber ingresado a la UAQ, todo profesor contratado por tiempo indeterminado podrá solicitar una evaluación para promoción, de acuerdo a lo establecido en el artículo 82 del presente reglamento. Esta solicitud podrá también realizarse posteriormente en períodos, no menores de un año. La solicitud siempre será por escrito y a la misma deberán adjuntarse los documentos probatorios respectivos. En aquellos casos de obtención de grado o antigüedad será automática la recategorización.

ARTICULO 86. Con la solicitud de promoción deberá presentarse debidamente probada, la documentación siguiente:

- a) Relación de actividades de docencia, o de investigación, o de difusión o de servicios realizadas en la Universidad, incluyendo un ejemplar de las investigaciones o publicaciones correspondientes.
- b) Relación de otro tipo de actividades realizadas en la Universidad.
- c) Relación de actividades académicas o profesionales realizadas fuera de la Universidad.
- d) Relación de títulos, o grados, o distinciones académicas y profesionales obtenidas.
- e) Acreditación de la experiencia académica en docencia, o investigación, o difusión de la cultura en el sistema de educación media superior y superior.

ARTICULO 87. El oficial de partes de la Universidad Autónoma de Querétaro recibirá la documentación presentada por los solicitantes y la turnará al secretario de las comisiones dictaminadoras respectivas.

El oficial de partes será nombrado por el rector, pero dependerá de las comisiones dictaminadoras para atender los requerimientos de cada Comisión y tendrá todos los elementos administrativos necesarios.

ARTICULO 88. Dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la documentación del solicitante, la Oficina de Partes turnará a las comisiones dictaminadoras respectivas las solicitudes y la documentación necesaria para realizar la evaluación de ingreso y promoción; así mismo enviará copias de las solicitudes a la Dirección de Docencia.

ARTICULO 89. La Comisión dictaminadora, dentro de un plazo no mayor de veinte días hábiles contados a partir de aquél en que reciba la notificación, deberá dictaminar sobre la evaluación de promoción.

ARTICULO 90. La Comisión dictaminadora que corresponda, podrá en el procedimiento de promoción, entrevistarse con el profesor a fin de efectuar cualquier aclaración pertinente. En ningún caso podrá realizar exámenes de conocimiento ni pe-

dagógicos.

ARTICULO 91. La Comisión dictaminadora podrá, si lo estima conveniente, auxiliarse de asesores.

ARTICULO 92. Las comisiones dictaminadoras emitirán sus resoluciones con base en el examen integral de las actividades docentes, o de investigación, o de servicio a la comunidad, o de preservación y difusión de la cultura, experiencia y trabajo profesional de los solicitantes y las demás expresadas en el artículo 85 de este capítulo, que correspondan al período que se inicia a partir de la última promoción, y si se trata de la primera evaluación, desde el ingreso a la Universidad. El simple transcurso del tiempo no es condición suficiente para otorgar la promoción.

ARTICULO 93. La evaluación de promoción sólo será practicada por las comisiones dictaminadoras; en caso de que exista impugnación, serán revisadas por ellas mismas y la resolución será definitiva.

ARTICULO 94. Emitido el dictamen, la Comisión dictaminadora correspondiente, dentro de los tres días hábiles posteriores, enviará el resultado de la evaluación al interesado, a la Secretaría académica de la facultad, escuela, carrera o centro de investigación, a la Dirección de Docencia, a la Secretaría Académica de la Universidad y a la Rectoría.

ARTICULO 95. Si la resolución de la Comisión dictaminadora que corresponda es favorable, la Universidad, en un plazo de cinco días hábiles siguientes a la notificación, realizará la modificación respectiva en la contratación correspondiente.

ARTICULO 96. En los procedimientos de ingreso y promoción del personal académico, el recurso de inconformidad podrá interponerse cuando se objete el juicio académico del dictamen.

ARTICULO 97. En los procedimientos de ingreso y promoción del personal académico, el recurso de inconformidad sólo podrá interponerse por la parte afectada.

ARTICULO 98. Las inconformidades por los juicios académicos de las comisiones dictaminadoras sólo podrán interponerse por los aspirantes y concursantes en los procedimientos de ingreso, o por los solicitantes en los procedimientos de promoción.

ARTICULO 99. Las inconformidades por violación a las reglas de procedimientos de ingreso podrán interponerse por:
a) Los aspirantes a formar parte del personal académico.
b) Los concursantes.

ARTICULO 100. Las inconformidades por violación a las reglas de los procedimientos de promoción sólo podrán interponerse por los solicitantes.

ARTICULO 101. Las inconformidades deberán interponerse

por escrito ante la Comisión dictaminadora que corresponda durante los cinco días hábiles siguientes a la fecha de entrega de resultados al interesado.

ARTICULO 102. En el escrito a que se refiere el artículo anterior, se deberá mencionar:

- a) El nombre o nombres del personal académico que presente inconformidad.
- b) El dictamen objeto de la inconformidad.
- c) Los hechos adicionales en que el interesado se apoye para interponer su inconformidad.
- d) Los conceptos de violación.

El escrito podrá ser acompañado de las pruebas que se consideren necesarias, las cuales deberán estar relacionadas con los hechos.

ARTICULO 103. Las inconformidades presentadas serán improcedentes en los siguientes casos:

- a) Cuando se interpongan fuera del plazo establecido en el artículo 101.
- b) Cuando se interpongan por quien no tiene derecho; o
- c) Cuando en la inconformidad presentada no se expresen conceptos de violación.

ARTICULO 104. La procedencia de las inconformidades se calificarán dentro de los cinco días hábiles siguientes en que la Comisión dictaminadora correspondiente reciba los escritos respectivos. Todas las resoluciones que emita una Comisión dictaminadora se notificarán por escrito, de manera personal y por medio de los tableros informativos de las diferentes facultades, escuelas, carreras o centros de investigación.

ARTICULO 105. Si la Comisión dictaminadora que corresponda, decide que la impugnación efectuada es procedente, analizará los hechos y conceptos de violación expresados y emitirá una resolución dentro de un plazo de quince días hábiles. La Comisión dictaminadora, antes de emitir su resolución, podrá ordenar la práctica de nuevas evaluaciones.

TITULO TERCERO DE LAS COMISIONES DICTAMINADORAS

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 106. Las comisiones dictaminadoras son el órgano colegiado encargado de evaluar, dictaminar y resolver definitivamente, sobre el ingreso y promoción del personal académico, con base en la evaluación de los jurados.

Las comisiones dictaminadoras habrán de sesionar con la frecuencia que su trabajo lo demande.

Las comisiones dictaminadoras pueden solicitar un asesor siempre y cuando se justifique su nombramiento.

ARTICULO 107. Se establecerá una Comisión dictaminadora para cada una de las áreas de conocimiento, y una más, par

la escuela de bachilleres.

- a) Ciencias básicas.
- b) Humanidades.
- c) Ciencias de Ingeniería y Tecnología.
- d) Ciencias de la Salud y Agropecuaria.
- e) Ciencias Sociales y Administrativas.
- f) Escuela de Bachilleres.

ARTICULO 108. Las comisiones establecidas en el artículo anterior dictaminarán respecto al ingreso y/o promoción del personal académico, atendiendo a las funciones académicas a desempeñar, conforme a la siguiente distribución por disciplinas:

- a) Ciencias básicas:
 1. Facultad de Química.
 2. Centro de Estudios Académicos sobre Contaminación Ambiental.
 3. Centro de Investigaciones en Ciencias Básicas.
 4. Carrera de Biología.
- b) Humanidades:
 1. Escuela de Idiomas.
 2. Escuela de Bellas Artes.
 3. Carrera de Filosofía.
 4. Centro de Estudios e Investigaciones Antropológicas.
 5. Centro de Estudios Lingüísticos y Literarios.
 6. Centro de Investigaciones y Estudios Históricos.
 7. Centro de Investigaciones sobre Ciencias de la Educación.
- c) Ciencias de Ingeniería y Tecnología:
 1. Facultad de Ingeniería.
 2. Carrera de Informática.
 3. Centro de Investigaciones en Ciencias Básicas.
- d) Ciencias de la Salud y Agropecuaria:
 1. Escuela de Enfermería.
 2. Facultad de Medicina.
 3. Carrera de Medicina Veterinaria y Zootecnia.
 4. Carrera de Nutrición.
 5. Centro de Investigaciones en Ciencias de la Salud.
 6. Centro de Investigaciones y Desarrollo Agropecuario.
- e) Ciencias Sociales y Administrativas:
 1. Facultad de Derecho.
 2. Facultad de Psicología.
 3. Facultad de Contaduría y Administración.
 4. Carrera de Sociología.
 5. Carrera de Periodismo.
 6. Carrera de Cooperativismo.
 7. Centro de Investigaciones Sociales.
 8. Centro de Investigaciones Jurídicas.
- f) Escuela de Bachilleres:
 - 15 Áreas académicas:
 1. Matemáticas.
 2. Filosofía.
 3. Taller de lectura y redacción.
 4. Cultura física.
 5. Actividades artísticas.
 6. Biología.
 7. Derecho Positivo Mexicano.

8. Física.
9. Química.
10. Historia universal.
11. Historia de México.
12. Psicología.
13. Sociología.
14. Economía.
15. Inglés.

Cuando el Consejo Universitario apruebe la apertura de una nueva carrera, o al autorizar un plan de estudios de licenciatura o posgrado, en el que se cultiven disciplinas no incluidas en el listado anterior, la Comisión mixta de vigilancia determinará qué Comisión dictaminadora evaluará al personal académico que se incorpore a esa escuela o que participe en ese plan.

ARTICULO 109. Las comisiones dictaminadoras se integrarán de la manera siguiente:

Existirá una Comisión dictaminadora para cada una de las áreas de conocimiento, y una más, por la Escuela de Bachilleres, cada una de ellas estará integrada por un miembro electo de cada una de las disciplinas que compongan el área respectiva y únicamente un miembro nombrado por el Rector, por toda el área de conocimiento. En el caso de la Escuela de Bachilleres, se integrará por un miembro electo de cada una de las áreas académicas, pudiendo pertenecer a uno o a ambos planteles y únicamente un solo miembro nombrado por el Rector para integrar esta comisión.

En cada Comisión dictaminadora no podrá haber más de un representante nombrado por la rectoría. En caso de que llegaran a existir áreas de conocimiento con una o dos disciplinas, la Comisión estará integrada únicamente por miembros electos por la propia planta de profesores en cada una de las disciplinas.

ARTICULO 110. Los miembros de las comisiones dictaminadoras deberán ser de reconocido prestigio académico y gozar de reconocimiento comprobado, en cuanto a las actividades desempeñadas en su disciplina, debiendo tener como mínimo la categoría II del tabulador y cinco años, o más, de experiencia académica en docencia o investigación.

Cuando no exista el personal académico con el grado requerido y/o, experiencia para la categoría y nivel que se convoque, la Comisión mixta de vigilancia buscará el idóneo que cubra los requisitos en las instituciones de educación superior que cuenten con ellos.

Igual medida se tomará en caso necesario para la integración de los jurados calificadoros.

El cargo de miembro de una Comisión dictaminadora o jurado calificador será personal e intransferible. Los integrantes de las comisiones dictaminadoras y jurados recibirán los incentivos y estímulos que para este efecto establecerá la Universidad Autónoma de Querétaro.

CAPITULO II
DE LA ELECCION DE MIEMBROS

\$ 250⁰⁰ a \$350⁰⁰ vidati
28/07/98
con mto

ARTICULO 111. La elección de los miembros de las comisiones dictaminadoras se hará, para cada una de las áreas de conocimiento en todas las escuelas, facultades, carreras y centros de investigación; y por áreas académicas en la Escuela de Bachilleres, por voto universal, directo, secreto y personal. Cada elector deberá emitir un solo voto por un solo candidato, de los registrados ante el Comité electoral.

ARTICULO 112. La Comisión mixta de vigilancia fungirá como Comité electoral y realizará el procedimiento de elección a que hace referencia el artículo 113 del presente reglamento en el trimestre de febrero, marzo y abril de cada dos años.

La Comisión que esté en funciones, seguirá laborando hasta en tanto sean electos los nuevos miembros que constituyan quórum para la nueva Comisión.

En caso necesario el Comité electoral podrá designar auxiliares seleccionados por los colegios o asambleas de profesores de las diferentes carreras, escuelas, facultades, centros de investigación.

ARTICULO 113. Corresponde al Comité electoral:

- a) Convocar a elecciones utilizando los tableros informativos de cada una de las instalaciones universitarias y a través de los órganos internos de difusión de la U.A.Q.
- b) Certificar la autenticidad de las listas electorales y publicirlas. En caso de que algún miembro del personal académico no aparezca en estas listas, el Comité electoral, previa comprobación, podrá incluirlo en las mismas.
- c) Elaborar las cédulas de votación.
- d) Inspeccionar, sellar, custodiar y abrir las urnas.
- e) Computar los sufragios.
- f) Resolver acerca de los incidentes que puedan producirse con motivo de las elecciones.
- g) Comunicar al Consejo académico o técnico de cada una de las carreras, escuelas, facultades, centros de investigación y al Consejo universitario los resultados de la elección.

ARTICULO 114. La convocatoria deberá contener:

- a) Los nombres de los miembros del Comité electoral y el lugar donde sesionarán dentro de las instalaciones de la Universidad.
- b) La fecha, lugar y horario de elecciones.
- c) Los requisitos para votar.
- d) Los requisitos para ser candidato.
- e) Lo señalado en el artículo 121 de este reglamento; la convocatoria será expedida durante la primera quincena de febrero de cada dos años y será firmada por lo menos, por cuatro miembros del Comité electoral.

ARTICULO 115. El Comité electoral podrá sesionar cuando menos con cinco de sus miembros, salvo en el caso de cómputo a que hace referencia el inciso e) del artículo 114 en que bastarán cuatro.

En su primera sesión, el Comité electoral elegirá a su presidente.

Las decisiones se adoptarán válidamente por el voto de la mayoría de los miembros presentes.

ARTICULO 116. Podrán ser candidatos para integrar la Comisión dictaminadora, conforme a lo establecido en el artículo 110 de este reglamento, quienes formen parte del personal académico por tiempo indeterminado: tiempo completo y medio tiempo; asimismo, el personal de tiempo libre que tenga una experiencia académica en la Universidad Autónoma de Querétaro de cinco años y quince horas semanales como mínimo de carga académica. La votación la efectuarán en una sola ocasión en la facultad, escuela, carrera o centro de investigación en la que estén adscritos o bien, en aquella que tengan la mayor carga horaria.

Quedan excluidos para formar parte de una Comisión dictaminadora:

- a) El rector, el secretario académico de la Universidad; los secretarios de rectoría, facultad, escuela, carrera, plantel; los directores de rectoría, facultades o escuelas; coordinadores dependientes de las direcciones de rectoría, áreas de conocimiento, facultad, escuela, carrera, plantel, centros de investigación y todos aquellos que se encuentren considerados como personal de confianza de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.
- b) Los miembros del Consejo Consultivo del S.U.P.A.U.A.Q.

ARTICULO 117. A fin de evitar la autoevaluación, cuando algún integrante de la Comisión dictaminadora o del jurado haya interpuesto una solicitud, será sustituido por el suplente mientras se valora su caso.

ARTICULO 118. Sólo podrán ser electores los maestros de tiempo completo, medio tiempo, tiempo libre con una carga horaria mínima de 15 horas-semana-mes o 10 horas-semanas más tres años de experiencia académica.

Sólo podrán votar los miembros del personal académico que aparezcan en las listas electorales y acrediten su identidad al momento de la votación.

ARTICULO 119. Para ser candidato se requerirá:

- a) Reunir los requisitos previstos en el artículo 110 de este reglamento.
- b) En el caso de formar parte del personal académico de tiempo, medio tiempo y tiempo libre de la Universidad, tener la categoría de titular. En el caso de ser miembro del personal académico de otra institución de educación superior o de investigación, cumplir con los requisitos equivalentes a los de titular de tiempo completo en la UAQ. En el caso de no estar ligado a alguna institución de educación superior o de investigación, haberse distinguido en el campo profesional y tener méritos y experiencia equivalente a los primeros.
- c) Ser de nacionalidad mexicana.

ARTICULO 120. El Comité electoral efectuará el cómputo de los votos en sesión pública en el mismo lugar, fecha y hora de la votación conforme a lo establecido en la convocatoria.

ARTICULO 121. En caso de empate, el Comité electoral decidirá tomando en cuenta los méritos académicos.

ARTICULO 122. El Comité electoral comunicará al Consejo académico o técnico de cada una de las facultades, escuelas, carreras y centros de investigación así como al presidente del Consejo Universitario los resultados de las elecciones en un plazo que no excederá de seis días hábiles a partir de la fecha de la votación, a efecto de que en tres días hábiles se le expida el nombramiento.

ARTICULO 123. Por cada miembro de una Comisión dictaminadora se elegirá un suplente. El candidato que obtenga el mayor número de votos después de los miembros titulares que resulten electos en cada una de las facultades, escuelas, carreras y centros de investigación, será el suplente.

CAPITULO III DE LAS VACANTES

ARTICULO 124. Las vacantes que se produzcan en las comisiones dictaminadoras serán cubiertas por el suplente de la escuela, carrera, facultad o centro de investigación correspondiente.

Los suplentes cubrirán únicamente el período para el cual fueron electos los titulares.

ARTICULO 125. Cuando en una Comisión dictaminadora se produzcan vacantes que no puedan ser cubiertas mediante lo establecido en el artículo anterior, la Comisión mixta de vigilancia procederá, a solicitud de la Comisión dictaminadora correspondiente, a designar el suplente de más afinidad con la vacante y que cumpla con los requisitos que se han exigido a los miembros titulares.

ARTICULO 126. Cuando los miembros de las comisiones dictaminadoras dejen de asistir sin causa justificada a tres sesiones consecutivas o a cinco no consecutivas en el lapso de un año, el presidente de la Comisión declarará vacante el puesto, que será cubierto por el suplente. Cuando esta situación se presente, será notificada por el secretario de la Comisión dictaminadora a la Comisión mixta de vigilancia para que se notifique y ratifique el caso en cuestión, debiendo ser del conocimiento de los miembros del personal académico.

La suplencia en estas condiciones será designada por la Comisión mixta de vigilancia bajo los criterios señalados en el artículo anterior.

CAPITULO IV DEL FUNCIONAMIENTO

ARTICULO 127. El funcionamiento de las comisiones dictaminadoras se sujetará a las siguientes reglas:

- a) Los miembros de cada Comisión dictaminadora elegirán entre sí al presidente y al secretario de la Comisión, en la primera sesión de trabajo.
- b) En caso de ausencia del presidente, el secretario fungirá como presidente en esa sesión designando éste un secreta-

rio. En caso de ausencia del secretario, el presidente designará un secretario; y en caso de ausencia de los dos, los miembros presentes elegirán entre sí al presidente y al secretario.

- c) Las comisiones serán convocadas por el presidente de la Comisión y, en la imposibilidad de éste, por el secretario. Las sesiones tendrán carácter público.
- d) Las comisiones dictaminadoras deberán sesionar con la presencia de cuando menos las dos terceras partes de sus miembros.
- e) Las resoluciones se adoptarán válidamente para aquellas sobre las que recaigan más votos aprobatorios de los miembros presentes. En ningún caso se tomarán en cuenta los votos de los miembros ausentes.
- f) Los dictámenes se emitirán por escrito; deberán ser foliados y serán firmados por los miembros que en él intervinieron; y
- g) El dictamen que rinda la Comisión será notificado por el presidente al rector, al secretario académico de la Universidad, al director de la facultad o escuela, al coordinador del centro de investigación, carrera, Comisión mixta de vigilancia y al interesado.

ARTICULO 128. El oficial de partes recibirá solicitudes, entregará dictámenes y los demás aspectos administrativos que le sean encomendados por las comisiones dictaminadoras.

ARTICULO 129. Las comisiones dictaminadoras podrán integrar subcomisiones de entre sus miembros que sean idóneos para el estudio de los asuntos que así lo requieran. Sin embargo, los dictámenes serán emitidos siempre por el pleno.

ARTICULO 130. Las comisiones dictaminadoras sesionarán con la frecuencia que su trabajo lo demande.

ARTICULO 131. Los presidentes de las comisiones dictaminadoras tendrán las facultades necesarias para conducir las sesiones en las que participarán con voz y voto solamente los integrantes de la misma, procurando que dichas sesiones se desarrollen con orden, precisión y fluidez.

ARTICULO 132. Los secretarios de las comisiones dictaminadoras tienen la obligación de realizar los trámites necesarios para el desahogo de la orden del día, certificar que haya quórum, computar los votos emitidos, así como mantener un registro foliado de los dictámenes que se emitan.

ARTICULO 133. Las comisiones dictaminadoras a través de sus secretarios rendirán a la Secretaría académica de la Universidad, a la Comisión mixta de vigilancia y al personal académico interesado, cada seis meses, un informe de las labores desarrolladas durante ese período. Dicho informe deberá contener:

- a) De las sesiones:
 1. Número de sesiones celebradas.
 2. Promedio de asistentes a las sesiones.
- b) De los concursos por oposición:

1. Número de concursos convocados y realizados por cada facultad, escuela, carrera y centro de investigación.
 2. Número de plazas de profesores de tiempo completo cubiertos por suplentes
 3. Número de concursos declarados desiertos.
 4. Lapso promedio transcurrido entre las fechas de recepción de la documentación por la Comisión dictaminadora y la dictaminación.
 5. Número de dictámenes relativos a concursos de oposición impugnados y número de ellos que se revocaron.
 6. Lapso promedio transcurrido entre las fechas de recepción y la resolución de las impugnaciones.
- c) De las evaluaciones de promoción:
1. Número de solicitudes de promoción recibidas por facultad, escuela, carrera y centro de investigación.
 2. Número de solicitudes de promoción resueltas y pendientes.
 3. Lapso promedio transcurrido entre las fechas de recepción de la documentación por la Comisión dictaminadora y de la dictaminación.
 4. Número de dictámenes relativos a solicitudes de promoción impugnados y número de ellos que se revocaron.
 5. Lapso promedio transcurrido entre la fecha de recepción y la resolución de las inconformidades.
 6. Número de plazas por tiempo determinado otorgadas o bien, cubiertas por suplentes.
- d) De las circunstancias generales dadas en el semestre en relación con el desarrollo de las actividades a su cargo.

ARTICULO 134. La Secretaría académica de la UAQ, la Comisión mixta de vigilancia y la representación del personal académico, cuando lo consideren conveniente podrán solicitar información adicional a las comisiones dictaminadoras a través de su presidente.

ARTICULO 135. Los miembros salientes de las comisiones dictaminadoras proporcionarán asesoría a los entrantes, por un plazo de treinta días a partir de su ratificación, con el fin de garantizar la continuidad en la labor de dichas comisiones.

ARTICULO 136. Quienes hayan sido miembros de una Comisión dictaminadora, no podrán ser reelectos para el período inmediato. Tendrá que transcurrir cuando menos un período de dos años para poder ser reelectos nuevamente.

TITULO CUARTO DE LOS JURADOS CALIFICADORES

CAPITULO UNICO DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 137. Los jurados calificadores tendrán por objeto evaluar sobre el ingreso del personal académico, en los términos establecidos en este reglamento.

ARTICULO 138. En cada facultad, escuela, carrera y centro de investigación se establecerá un jurado calificador.

ARTICULO 139. Los jurados calificadores se integrarán por:

- a) Tres miembros titulares y dos suplentes del personal académico de la facultad, escuela, carrera y centro de investigación correspondiente.
- b) Serán nombrados, atendiendo al perfil señalado en el presente reglamento, al salir la convocatoria para concurso de oposición por las comisiones dictaminadoras correspondientes. Estas no podrán nombrar como miembros del jurado al rector, al secretario académico de la Universidad; secretarios de rectoría, facultad, escuela, carrera y plantel; directores de rectoría, facultad, escuela; coordinadores de las direcciones de rectoría, áreas de conocimiento, facultad, escuela, carrera, plantel, centros de investigación y todos aquellos que se encuentren considerados como personal de confianza conforme a lo establecido al respecto en la Ley Federal del Trabajo. Además los académicos que tengan una categoría tabular inferior a otros que se encuentren en la disciplina o área académica a evaluar; académicos de categoría tabular inferior a los que se evalúen y miembros del Consejo Consultivo del SUPAUAQ.
- c) Cuando no exista el personal académico con la experiencia, el grado requerido para la categoría y el nivel en que se convoca, la Comisión dictaminadora correspondiente buscará en las instituciones de educación superior el personal idóneo que cubra los requisitos, a través de la Secretaría académica de la UAQ.
- d) Los miembros del jurado deberán ser los que tengan la categoría tabular más alta y dentro de ésta, el de mayor grado académico, mayor experiencia académica, mayor puntaje y el mayor número de funciones académicas cumplidas.
- e) El jurado deberá fundamentar su fallo.
- f) El veredicto que rinda el jurado calificador será enviado a la Comisión dictaminadora correspondiente para que ésta dictamine en última instancia, lo que considere conveniente y lo notifique al director de la facultad, escuela o centro de investigación, coordinador de carrera, a la comisión mixta de vigilancia y al interesado. Para el caso de que la Comisión dictaminadora no atendiese el veredicto del jurado calificador, deberá exponer en forma escrita y detallada los fundamentos, las causas y los motivos.
- g) Las comisiones dictaminadoras procurarán que los jurados tengan una rotación adecuada, atendiendo a las características señaladas en el inciso d) de este mismo artículo, prefiriendo a quienes han sido suplentes de un jurado anterior y reservándose el establecimiento de la temporalidad para cada jurado.

ARTICULO 140. Para el funcionamiento del jurado se observará lo siguiente:

- a) Fungirá como presidente el miembro de mayor grado académico.
- b) El jurado designará de entre sus miembros, a quien deba

- fungir como secretario.
c) Los acuerdos se tomarán por mayoría.

TITULO QUINTO DE LOS PROFESORES DE TIEMPO LIBRE

CAPITULO UNICO DE LA DEFINICION, LA CATEGORIA Y LOS REQUISITOS

ARTICULO 141. Profesores de tiempo libre son los trabajadores académicos, que de acuerdo a su nombramiento, serán remunerados en función del número de horas-semanas pudiendo cubrir una o varias materias y/o tiempo de investigación con un límite máximo de veinte horas.

ARTICULO 142. Los profesores de tiempo libre tendrán dos categorías que corresponderán a: I y II.

Se establecerá la categorización en base a los siguientes criterios académicos: estudios formales (grados académicos, 100% de los créditos de los posgrados); experiencia profesional en docencia e investigación; estudios especiales; trabajos de investigación; divulgación académica, actividades académicas y de servicios a la comunidad con apoyo a la docencia y las demás señaladas como requisitos. La Comisión dictaminadora correspondiente ejercerá en sus funciones la asignación de la categoría. El valor asignado variará de acuerdo a la calidad y trascendencia de los criterios señalados.

ARTICULO 143. Para ingresar a la categoría I, el profesor de tiempo libre habrá de cubrir los siguientes requisitos y funciones:

Requisitos:

1. Licenciatura o pasante de licenciatura, técnico en enfermería, técnico académico, profesor del arte, lengua, educación física, de carrera, escuela, facultad o centro de investigación y tres años de experiencia académica a nivel universitario en docencia y/o investigación.
2. Curso básico de capacitación pedagógica.

Los profesores del arte, lengua, educación física y de enfermería que tengan grado de licenciatura y superior a ésta, serán tabulados conforme a los requisitos y funciones de la siguiente categoría.

ARTICULO 144. Para ingresar a la categoría II, el profesor de tiempo libre habrá de cubrir los siguientes requisitos y funciones:

Requisitos:

1. Grado de maestría, o 100% de créditos de maestría y un año de experiencia académica o especialidad y dos años de experiencia académica y cuatro puntos, o licenciatura con cuatro años de experiencia académica y ocho puntos.
2. Curso básico de capacitación pedagógica a nivel universitario.

3. Un curso de actualización disciplinaria en el área de su especialidad.

Funciones:

Cubrir por lo menos una de las siguientes:

1. Elaboración de material didáctico de apoyo.
2. Participar en actividades de evaluación y revisión curricular.
3. Elaboración de informes o actividades docentes y/o publicaciones de circulación interna o local.

En las categorías anteriores, la experiencia académica se refiere al trabajo docente o de investigación a nivel medio superior, y/o superior, y/o posgrado.

Cuando la especialidad cursada sea mayor de un año, se turnará el caso a la Comisión dictaminadora correspondiente, para su estudio, resolución, categorización y recategorización en su caso.

Para aquellos casos especiales que tengan más de un grado se turnará a la Comisión dictaminadora correspondiente para su estudio, resolución, categorización y recategorización, en su caso.

TITULO SEXTO DE LOS PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO Y MEDIO TIEMPO

CAPITULO UNICO DE LA DEFINICION, LA CATEGORIA Y LOS REQUISITOS

ARTICULO 145. Profesores de tiempo completo son los trabajadores académicos, que teniendo un nivel ocupacional de cuarenta horas, dedican una fracción de su tiempo a la enseñanza en el aula o laboratorio, proyectos de investigación y la otra parte en labores de asesoría, preparación de clases, evaluación, actualización, elaboración de planes de estudio, programas y comisiones de común acuerdo con la dirección o coordinación de la facultad, escuela, carrera o centro de investigación y cumplan con el presente reglamento.

ARTICULO 146. Profesores de medio tiempo son los trabajadores académicos que teniendo un nivel ocupacional de veinte horas, dedican una fracción de su tiempo a la enseñanza en el aula, laboratorio, proyectos de investigación y otras actividades docentes; y la otra fracción en labores de asesoría, preparación de clases, evaluación, actualización, elaboración de planes de estudio, programas y comisiones de común acuerdo con la dirección o coordinación de la facultad, escuela, carrera o centro de investigación y cumplan con el presente reglamento.

ARTICULO 147. Los profesores de tiempo completo y medio tiempo tendrán siete categorías que corresponderán a: I, II, III, IV, V, VI y VII.

Se establecerá la categorización con base en los siguientes criterios académicos: estudios formales (grados académicos, 100 % de los créditos de los posgrados); la experiencia profe-

sional en docencia e investigación; estudios especiales; trabajos de investigación; divulgación académica; actividades académicas y de servicios a la comunidad con apoyo a la docencia y las demás señaladas como requisitos. La Comisión dictaminadora correspondiente ejercerá en sus funciones la asignación del puntaje. El valor asignado variará de acuerdo a la calidad y trascendencia de los criterios señalados. La categorización y recategorización tabular del personal académico de la institución se deberá hacer por las comisiones dictaminadoras, en atención a los criterios académicos de las categorías que se presentan a continuación.

ARTICULO 148. Para ingresar a la categoría "I" los profesores de tiempo completo o medio tiempo, habrán de cubrir los siguientes requisitos y funciones:

Requisitos:

1. Licenciatura, o pasante de licenciatura, técnico en enfermería, técnico académico, profesor de arte, de lengua.
2. Acreditar curso básico de capacitación pedagógica.

Funciones:

Cubrir por lo menos dos de las siguientes:

1. Asistencia a cursos de actualización didáctico-pedagógica o disciplinaria en el área de su adscripción.
2. Participar y cooperar en la realización de proyectos de docencia.
3. Desempeñar labores de apoyo a la docencia que le asigne la dirección o coordinación de la facultad, escuela o carrera.
4. Asesoría académica a estudiantes.

Los profesores del arte, lengua y enfermería que tengan grado de licenciatura y superior a éste, serán tabulados conforme a los requisitos y funciones de las siguientes categorías.

ARTICULO 149. Para ingresar a la categoría "II" los profesores de tiempo completo o medio tiempo, habrán de cubrir los siguientes requisitos y funciones:

Requisitos:

1. Especialidad, o licenciatura y 4 años de experiencia académica.
2. Acumular 8 puntos de acuerdo con el sistema de evaluación académica que rija, excepto en el caso de tener especialidad.
3. Haber acreditado cursos básicos de capacitación pedagógica que la Universidad implante o comprobar su equivalente.
4. Haber desempeñado por lo menos 2 de las funciones de la categoría anterior.

Funciones:

Cubrir por lo menos dos de las siguientes:

1. Acreditar curso básico de capacitación pedagógica.
2. Asistencia a foros, o congresos, o encuentros locales o nacionales.
3. Elaborar informes y/o publicaciones técnicas de circulación interna o local.
4. Asesoría académica a estudiantes.

ARTICULO 150. Para ingresar a la categoría "III" los profesores de tiempo completo o medio tiempo, habrán de cubrir

los siguientes requisitos y funciones:

Requisitos:

1. 100 % de créditos de maestría, o especialidad y 4 años de experiencia académica, o licenciatura y 8 años de experiencia académica.
2. Acumular 16 puntos en el sistema de evaluación académica, excepto en el 100 % de los créditos de maestría.
3. Haber desempeñado por lo menos dos de las funciones de la categoría anterior.

Funciones:

Cubrir por lo menos dos de las siguientes:

1. Impartir seminarios y/o cursos de capacitación pedagógica internos u otros de la disciplina académica que desempeñe el trabajador académico.
2. Participar en congresos, o foros, o encuentros, o simposios locales o nacionales.
3. Coordinar cursos, o seminarios, o talleres, etc.
4. Asesoría académica a estudiantes.

ARTICULO 151. Para ingresar a la categoría "IV" los profesores de tiempo completo y medio tiempo, habrán de cubrir los siguientes requisitos y funciones:

Requisitos:

1. 100 % de los créditos de maestría y 4 años de experiencia académica, o especialidad y 8 años de experiencia académica, o licenciatura y 12 años de experiencia académica.
2. Acumular 23 puntos en el sistema de evaluación académica.
3. Haber desempeñado por lo menos 2 de las funciones de la categoría anterior.

Funciones:

Cubrir por lo menos dos de las siguientes:

1. Presentar trabajos en foros, o congresos, o encuentros, o simposios locales o nacionales.
2. Elaborar propuestas en docencia o proyectos de investigación.
3. Participar en actividades de revisión de evaluación y reestructuración curricular.
4. Asesoría académica a estudiantes.

ARTICULO 152. Para ingresar a la categoría "V" los profesores de tiempo completo y medio tiempo, habrán de cubrir los siguientes requisitos y funciones:

Requisitos:

1. 100 % de créditos de doctorado, o grado de maestría y 4 años de experiencia académica, o 100 % de créditos de maestría y 8 años de experiencia académica, o licenciatura y 16 años de experiencia académica.
2. Acumular 30 puntos en el sistema de evaluación académica, excepto grado de maestría y 100 % de los créditos de doctorado.
3. Haber desempeñado dos de las funciones de la categoría anterior.

Funciones:

Cubrir por lo menos tres de las siguientes:

1. Elaborar materiales didácticos de apoyo a la docencia.
2. Participar en proyectos de investigación o docencia.

3. Asesorar tesis de licenciatura o posgrado.
4. Elaborar apuntes, o textos, o compilaciones académicas de apoyo a la docencia.
5. Asesoría académica a estudiantes.

ARTICULO 153. Para ingresar a la categoría "VI" los profesores de tiempo completo y medio tiempo, habrán de cubrir los siguientes requisitos y funciones:

Requisitos:

1. Grado de doctor, o 100 % de los créditos de doctor y 4 años de experiencia académica, o grado de maestría y 8 años de experiencia académica, o 100 % de los créditos de maestría y 12 años de experiencia académica, o especialidad y 16 años de experiencia académica, o licenciatura y 19 años de experiencia académica.
2. Haber acumulado 37 puntos en el sistema de evaluación académica, excepto grado de doctor.
3. Haber desempeñado por lo menos tres de las funciones de la categoría anterior.

Funciones:

Cubrir por lo menos tres de las siguientes:

1. Realizar publicaciones de apuntes, o artículos, o ensayos, o memorias, o ponencias, o libros de texto o producciones literarias.
2. Impartir cursos, o seminarios a otras instituciones educativas o dependencias estatales a nivel medio superior, y/o superior, y/o posgrado.
3. Realizar proyectos de investigación o promover proyectos institucionales de investigación o docencia.
4. Participar como docente e investigador asistente en otras instituciones educativas.
5. Asesoría académica a estudiantes.

ARTICULO 154. Para ingresar a la categoría "VII" los profesores de tiempo completo y medio tiempo, habrán de cubrir los siguientes requisitos y funciones:

Requisitos:

1. Grado de doctor y 4 años de experiencia académica, o 100 % de créditos de doctor y 8 años de experiencia académica, o grado de maestría y 12 años de experiencia académica, o 100 % de los créditos de maestría y 16 años de experiencia académica, o especialidad y 20 años de experiencia académica.
2. Haber acumulado 44 puntos en el sistema de evaluación académica.
3. Haber cubierto por lo menos tres de las funciones de la categoría anterior.

Funciones:

Cubrir por lo menos tres de las siguientes:

1. Realizar publicaciones de apuntes, o artículos, o ensayos, o memorias, o ponencias, o libros de texto o producciones literarias.
2. Impartir cursos, o seminarios a otras instituciones educativas o dependencias estatales a nivel medio superior, y/o superior, y/o posgrado.
3. Realizar proyectos de investigación o promover proyectos institucionales de investigación o docencia.

4. Participar como docente o investigador asistente en otras instituciones educativas.
5. Asesoría académica a estudiantes.

En las categorías anteriores la experiencia académica se refiere al trabajo docente o de investigación a nivel medio superior, y/o superior, y/o posgrado.

Cuando la especialidad cursada sea mayor de un año, se turnará el caso a la Comisión dictaminadora correspondiente, para su estudio, resolución, categorización y recategorización, en su caso.

Para aquellos casos especiales que tengan más de un grado se turnará a la Comisión dictaminadora correspondiente para su estudio, resolución, categorización y recategorización, en su caso.

TITULO SEPTIMO DEL SISTEMA DE EVALUACION ACADEMICA

CAPITULO UNICO DE LOS CRITERIOS DE PUNTUACION ACADEMICA

ARTICULO 155. Para emitir un fallo, la Comisión dictaminadora valorará con base en los siguientes criterios del Sistema de Evaluación Académica.

	PUNTOS
a) Estudios especiales	
1. Llevar cursos de actualización didáctico-pedagógico.	1*
2. Llevar cursos de formación docente compatibles con su tarea y directamente relacionados con la(s) materia(s), asignaturas y el área del conocimiento.	1*
* Por cada veinticuatro horas-clase, con diploma de acreditación se le asignará un punto, si la fracción excede a veinticinco horas en un cincuenta por ciento más, se otorgará otro punto.	
b) Trabajos de investigación	
1. Artículos científicos publicados en revistas	3 a 7
2. Memorias o trabajos (ponencias de reflexión e investigación científica en encuentros, foros, congresos, etc.). En caso de que éstas no hayan sido publicadas, presentar constancia de ponente	2 a 3
3. Compilaciones científicas	2 a 3
4. Avances en los proyectos de investigación de más del 50 %	2 a 5
5. Proyectos de investigación concluidos (incluyendo los otorgados en el inciso	

anterior)	10 a 15
6. Participar como docente o investigador asistente en un proyecto de investigación concluido.	
7. Traducciones científicas publicadas con un mínimo de cinco cuartillas	2 a 3
8. Inventiones que se patenten y registren o producción intelectual con derechos de autor	10 a 15
c) Divulgación académica	
1. Artículos académicos publicados	1 a 3
2. Apuntes publicados de apoyo a la docencia	2 a 4
3. Compilaciones académicas de apoyo a la docencia	1 a 2
4. Ponencias publicadas en memorias de congresos, encuentros, foros, etc. En caso de que éstas no hayan sido publicadas, presentar constancia de ponente	1 a 2
5. Redactar informes técnicos	1
6. Dirigir y asesorar tesis	2 a 3
7. Publicar libros de texto de apoyo a la docencia	6 a 12
d) Actividades académicas de servicios	
1. Coordinar áreas académicas	3
2. Impartir cursos de formación docente compatibles con su tarea y directamente relacionados con la(s) materias(s), asignatura(s) y el área de conocimiento	2*
3. Coordinar cursos, o seminarios, o talleres, etc.	1
4. Impartir cursos culturales (solamente válidos para profesores de la Escuela de Bellas Artes)	2*
5. Impartir cursos a otras instituciones educativas	2*
6. Por realizar actividades de ejecutante (conciertos)	
7. Por realizar exposiciones (pintura, escultura, fotografía, etc.)	
8. Por realizar actividades de representación artística (teatro, danza, ballet, música, etc.)	

* Por cada veinticinco horas de curso impartido se le asignarán dos puntos, si la fracción excede de veinticinco horas en más del 50 % se le otorgarán otros dos puntos.
Por cada diez actividades de los incisos 6, 7 y 8 se computarán tres puntos.

ARTICULOS TRANSITORIOS

ARTICULO 1. El presente reglamento no tendrá afectación retroactiva en contra de los trabajadores académicos de la UAQ, por lo que no se afectarán los derechos y condiciones de trabajo vigente, incluyendo categorías.

ARTICULO 2. La Universidad reconoce que los trabajadores académicos de tiempo completo, medio tiempo y tiempo libre que actualmente vienen prestando sus servicios son trabajadores por tiempo indefinido por lo que la aplicación del presente reglamento no afectará su condición laboral y económica, así como la académica.

ARTICULO 3. Para ascensos del personal que actualmente presta sus servicios deberá cumplir con los requisitos que fija el presente reglamento, en el entendido de que aquél que no cumpla con los requisitos mínimos conservará su categoría y salario, aún cuando éste fuese superior.

ARTICULO 4. Para aquellos trabajadores académicos que vengán percibiendo un salario superior al de la categoría en que cumplan los requisitos, les será respetado su salario y los incrementos generales que lleguen a existir; en el entendido de que si dejan de prestar sus servicios o son promovidos se corregirá esta situación a fin de que su salario sea compatible con su categoría tabular.

ARTICULO 5. Por lo que se refiere a los académicos de tiempo completo, medio tiempo y tiempo libre que no cuenten con el grado académico, señalado en el tabulador, la Universidad otorgará las facilidades para que el personal cumpla con el requisito. Estos apoyos serán precisados en un acuerdo ex-profeso.

ARTICULO 6. Por esta única vez la ubicación del personal académico en el tabulador de acuerdo con este reglamento, será realizada por la Comisión mixta de tabulación; una vez realizado este trabajo, si hubiera alguna inconformidad se abrirá un período de reconsideración que será resuelto en definitiva por la propia Comisión, ésta acordará los plazos específicos de las distintas etapas del proceso.

El presente Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro, fue aprobado por el H. Consejo Universitario en su sesión extraordinaria efectuada el día veintiseis de abril de mil novecientos noventa.

Dirección General de Bibliotecas UAQ

ANEXO
AÑO SABATICO
(Propuesta todavía en discusión)

ARTICULO 156. El trabajador académico de tiempo completo, además de los derechos que le confieren los artículos del presente reglamento, tiene derecho a gozar del año sabático.

Este consiste en separarse totalmente de las actividades docentes, investigación, extensión y servicio que realice en la Universidad por un año completo, con goce de salario íntegro, después de cada cinco años cumplidos e ininterrumpidamente de labores al servicio de la Institución sin pérdida de su antigüedad, sujetándose a los lineamientos que recuperen el propósito académico de este derecho, considerando el contexto de las condiciones laborales que privan en la UAQ, bajo las siguientes reglas:

a) En lo académico:

1. Presentar un proyecto de formación, investigación, extensión y servicio.
2. Tal documento contará con una estructura formal mínima, justificando además su viabilidad académica atendiendo las necesidades de los proyectos, o estructura curricular de la facultad, escuela, carrera o centro de investigación de la UAQ.
3. El esquema señalado se pondrá a disposición de la Comisión dictaminadora, misma que podrá aprobar o desaprobear previa evaluación de los jurados respectivos.
4. El dictamen de esta instancia se apoyará en la opinión de la Comisión Mixta de Vigilancia, misma que además de su juicio académico, estudiará las condiciones laborales que guarden los aspirantes.
5. Los solicitantes podrán apelar la decisión de la Comisión dictaminadora cuando consideren que dicha resolución no está apoyada en los criterios académicos y laborales aquí expuestos.
6. Dicha apelación se apegará a los procedimientos de la Comisión dictaminadora quien determinará su pertinencia. En caso de proceder instrumentará el mecanismo correspondiente.

b) En lo laboral:

1. Gozará de este derecho quien habiendo reunido los cinco años de trabajo ininterrumpido, de acuerdo al Contrato Colectivo, tenga el mayor excedente de años de servicio.
2. El aspirante tendrá mayores posibilidades de hacer uso de esta prestación, en tanto su carga laboral promedio frente a grupo, investigación y/o extensión, sea la mayor en la Universidad.

Se entiende por carga laboral promedio el total de horas designadas para el cumplimiento de estas funciones.

3. Se concederá a quien preferentemente no haya gozado, en forma total o parcial de descarga laboral.
4. Se priorizarán aquellos proyectos orientados a la investigación, extensión y servicio por sobre las solicitudes justificadas en la relación de estudios formales, esto por considerar que existen otros derechos (descarga, beca, etc.), que pueden cubrir esta demanda.
5. Una solicitud de año sabático que haya sido rechazada no establece derecho alguno para el siguiente proceso de

asignación.

6. De no cumplir los requisitos arriba mencionados por el o los aspirantes, la Comisión dictaminadora podrá denegar la asignación del año sabático.

Nota: por considerar que los criterios académicos y laborales en su mayoría son cualitativos, se recomienda aplicar estos en forma paralela en el orden en que aparecen desglosados, en tanto guarda una jerarquización en su exposición.

c) Funciones de la Comisión dictaminadora:

1. Publicar convocatoria (recepción de solicitudes de año sabático), proceso que se realizará en los dos últimos meses de cada semestre.
2. Delegar la responsabilidad en el jurado respectivo para el análisis del proyecto de trabajo, quien podrá solicitar la opinión del departamento o centro de investigación que corresponda para la revisión de la estructura. Siendo el jurado quien evalúe el contenido de dicho proyecto.
3. El jurado presentará ante la Comisión dictaminadora un informe escrito que contenga tanto el análisis del proyecto como las sugerencias que juzgue convenientes relativas a su viabilidad académica. Apoyándose en la Comisión mixta de vigilancia quien notificará la situación laboral del aspirante, conforme a lo dispuesto en el inciso a) del presente artículo.
4. De resultar aprobado el proyecto, la Comisión dictaminadora se encargará de favorecer los medios para su ejecución.

Será el jurado respectivo quien realice un seguimiento del mismo, a partir de los reportes parciales que solicite a los profesores que estén gozando de este derecho.

5. Al vencimiento de esta prerrogativa, el jurado solicitará al profesor respectivo el documento final, mismo que será presentado ante la Comisión dictaminadora, acompañado del informe del jurado en que se indicará el proceso de seguimiento y su opinión evaluatoria sobre la calidad del producto académico.
6. En caso de que el jurado reporte la ausencia de productos del profesor en cuestión, será la Comisión dictaminadora y la Comisión mixta de vigilancia, quienes determinen las sanciones correspondientes.
7. La Comisión dictaminadora entregará el expediente de año sabático a la Comisión mixta de vigilancia y una copia a la biblioteca central de la UAQ, así como a la biblioteca del lugar de adscripción del profesor en cuestión.

El expediente de año sabático estará constituido por: solicitud y proyecto, reportes parciales e informe final, por el profesor; evaluación, reportes de seguimiento y reporte final, por el jurado; aprobación de la solicitud y del informe final del profesor, por la Comisión dictaminadora.

c) De las suplencias:

Partiendo de las disposiciones generales del Contrato Colectivo de Trabajo (cláusula 21.5 y 26), la suplencia del profesor de

tiempo completo que esté gozando del año sabático, se hará a través del concurso de evaluación curricular conforme a lo establecido en el presente reglamento.

Dirección General de Bibliotecas UAQ

ANEXO, CONVENIO

CONVENIO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, EL SINDICATO UNICO DE PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO, REPRESENTADO POR SU SECRETARIO GENERAL, EL QUIM. ROBERTO CINTORA ALMANZA, Y POR OTRA PARTE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO, REPRESENTADA POR SU RECTOR, EL M. EN I. JOSE ALFREDO ZEPEDA GARRIDO, CON LA PARTICIPACION DEL SR. LIC. ARTURO PROAL DE LA ISLA, EN SU CALIDAD DE SECRETARIO DE EDUCACION DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE QUERETARO; QUIENES SE SUJETAN A LAS SIGUIENTES:

CLAUSULAS:

PRIMERA. Las partes se reconocen mutuamente la personalidad que ostentan, para los efectos legales correspondientes.

SEGUNDA. Las partes convienen en abrir las categorías III y IV para profesores de tiempo libre del Tabulador Salarial que forma parte del Contrato Colectivo de Trabajo que tienen celebrado, en los términos siguientes:

PARA INGRESAR A LA CATEGORIA III, EL PROFESOR DE TIEMPO LIBRE HABRA DE CUBRIR LOS SIGUIENTES REQUISITOS Y FUNCIONES:

• REQUISITOS:

1.- 100% cien por ciento de estudios de doctorado; o grado de maestría y 1 un año de experiencia académica; o 100% cien por ciento de estudios de maestría y 2 años de experiencia académica, y 4 cuatro puntos; o especialidad y 3 años de experiencia académica y 8 ocho puntos; o licenciatura y 6 seis años de experiencia académica y 12 doce puntos.

2.- Curso básico de capacitación pedagógica a nivel universitario.

3.- Un curso de educación disciplinaria en el área de su especialidad.

• FUNCIONES:

Cubrir por lo menos una de las siguientes:

a) Elaboración de material didáctico de apoyo.

b) Participar en actividades de evaluación y revisión curricular.

c) Elaboración de informes o actividades docentes y/o publicaciones de circulación interna o local.

• SALARIO:

Un salario de N\$70.29 (SETENTA NUEVOS PESOS 29/100 M.N.) por hora/semana/mes tabulado al 31 de marzo de 1995.

PARA INGRESAR A LA CATEGORIA IV, EL PROFESOR DE TIEMPO LIBRE HABRÁ DE CUBRIR LOS SIGUIENTES REQUISITOS Y FUNCIONES:

• REQUISITOS:

1.- Grado de doctor o 100% cien por ciento de créditos de doctorado y 1 un año de experiencia académica; o grado de maestría y 2 dos años de experiencia académica y 4 cuatro puntos; o 100% cien por ciento de créditos de maestría, y 4 cuatro años de experiencia académica y 10 diez puntos.

2.- Impartir asignaturas curriculares distintas por ciclo lectivo, con un límite máximo de 20 veinte horas/semana/mes, excepto en el caso de los investigadores, quienes no necesariamente tendrán que impartir cursos curriculares, aunque si se considerará recomendable que los realicen, lo cual no será requisito indispensable.

• FUNCIONES:

a) Cubrir por lo menos dos funciones de la categoría II del profesor de tiempo libre, establecidos en el RIPPAAUQ vigente.

b) Impartir seminarios o cursos extracurriculares de su disciplina académica o cursos de capacitación pedagógica.

c) Brindar asesoría académica a estudiantes que trabajen en temas afines de su disciplina.

d) Coordinar eventualmente cursos o seminarios, o foros o encuentros o simposiums locales o nacionales o internacionales.

• SALARIO:

Un salario de N\$76.68 (SETENTA Y SEIS NUEVOS PESOS 68/100 M.N.)
por hora/semana/ mes tabulado al 31 de marzo de 1995.

TERCERA. Las partes convienen en que dentro del término de tres meses contados a partir de la fecha, celebrarán un convenio mediante el cual se establecerán las equivalencias de estudios formales para acceder a la categoría III de los profesores de tiempo libre.

CUARTA. El Gobierno del Estado de Querétaro se constituye en aval de este acuerdo.

LEIDO QUE FUE POR LAS PARTES EL PRESENTE INSTRUMENTO Y SABEDORES DE SUS EFECTOS Y ALCANCES LEGALES, SE FIRMA EN LA CIUDAD DE QUERETARO, QRO., A LOS SIETE DIAS DEL MES DE MAYO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO.

POR EL SINDICATO UNICO DE
PERSONAL ACADÉMICO DE LA
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE
QUERETARO


QUIM ROBERTO CINTORA
ALMANZA
Secretario General

POR LA UNIVERSIDAD AUTONOMA
DE QUERETARO


M. EN I. JOSE ALFREDO ZEPEDA
GARRIDO
Rector



LIC. ARTURO FRCAL DE LA ISLA
Srio. de Educación del Gobierno del Estado de Querétaro

MINUTA DE ACUERDOS TOMADOS POR LA COMISIÓN BILATERAL ESPECIAL PARA DEFINIR LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA LA CATEGORÍA V DE PROFESORES DE TIEMPO LIBRE, CONFORMADA POR INTEGRANTES DEL SINDICATO ÚNICO DE PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO, SUPAUAQ, Y LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO, UAQ.

Acuerdo 1.

Para poder ingresar a la categoría V de tiempo libre, el profesor deberá satisfacer los requisitos y funciones:

Requisitos.

- 1.- Grado de doctor y un año de experiencia académica; o 100% de estudios de doctorado, dos años de experiencia académica y cuatro puntos; o grado de maestro, cuatro años de experiencia académica y 10 puntos.
- 2.- Impartir asignaturas curriculares distintas por ciclo lectivo, con un límite máximo de 20 horas/semana, siendo un requisito indispensable que se impartan cursos curriculares.

Funciones.

- a) Cumplir por lo menos dos funciones de la categoría II del profesor de tiempo libre, establecidas en el RPPAUAQ vigente.
- b) Impartir seminarios o cursos extracurriculares de su disciplina académica o cursos de capacitación pedagógica.
- c) Coordinar eventualmente cursos o seminarios, o foros, o encuentros o simposios locales, nacionales o internacionales.

Acuerdo 2.

Solo por esta ocasión, y como excepción, se permitirá a que los profesores con 100% de estudios de maestría que cumplan con los requisitos señalados anteriormente puedan hacer válida la recategorización, siempre y cuando obtengan su grado antes del día primero de diciembre de 2005. Los que así lo logren recibirán el retroactivo correspondiente.

Acuerdo 3.

Todos los profesores que se encuentren en las condiciones del acuerdo anterior, tras ser dictaminados teniendo como única limitante la obtención del

grado, serán enterados por escrito del compromiso de la UAQ de dar un plazo hasta el 30 de noviembre de 2005 para que obtengan su grado, dicho documento lo firmarán de enterados.

Acuerdo 4.

Las condiciones de ingreso a la categoría V de profesor de tiempo libre serán formalizadas en convenio que celebren el SUPAUAQ y la UAQ ante las autoridades competentes.

Firman de conformidad los miembros de la Comisión Bilateral, en la ciudad de Santiago de Querétaro, el día 29 de agosto de 2005.

POR LA SUPAUAQ


Blanca Olivia Yajaitza Gómez

POR EL UAQ


Miguel Ángel Flores Padilla

Blanca Yasmin Kinular Corona

José Mercedes Esparza García

Contrato Colectivo de Trabajo 2015 – 2017

UAQ	Contrato Colectivo de Trabajo Contrato Colectivo de Trabajo 2015 - 2017	SUPAUAQ
-----	---	---------

DIRECTORIO

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE QUERÉTARO**

**SINDICATO ÚNICO DEL PERSONAL
ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE QUERÉTARO**
Comité Ejecutivo

DR. GILBERTO HERRERA RUIZ
Rector

MSP. ROSALBA FLORES RAMOS
Secretaría General

DR. IRINEO TORRES PACHECO
Secretario Académico

DR. JORGE SERRANO CEBALLOS
Secretario de Asuntos Laborales y/o
Conflictos

BIÓL. JAIME ÁNGELES ÁNGELES
Secretario Administrativo

MA. GUILLERMINA VELÁZQUEZ GARCÍA
Secretaría de Finanzas

**M. EN A.P. ROSALBA RODRÍGUEZ
DURÁN**
Secretaría de la Contraloría

**DR. ROBERTO VALENTÍN CARRILLO
SERRANO**
Secretario de Actas, Archivo y
Estadística

**DR. JOSÉ ANTONIO ROBLES
HERNÁNDEZ**
Secretario de Finanzas

MAP. JOSÉ LUIS ÁLVAREZ HIDALGO
Secretario de Prensa y Propaganda

M. EN D. ÓSCAR GUERRA BECERRA
Abogado General

**MSP. SILVIA SUSANA ZAMORA
VELÁZQUEZ**
Secretaría de Relaciones y Educación
Sindical

DRA. AURORA ZAMORA MENDOZA
Directora de Recursos Humanos

ÍNDICE**TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES****CAPÍTULO I
DE LOS OTORGANTES**

	Pág.
CLÁUSULA 1 DOMICILIO DE LOS OTORGANTES	10
CLÁUSULA 2 DECLARACIONES DE LOS OTORGANTES	10
CAPÍTULO II DE LA NATURALEZA JURÍDICA Y DE LA APLICACIÓN DE ESTE CONTRATO	
CLÁUSULA 3 NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO	11
CLÁUSULA 4 MATERIA DEL CONTRATO	11
CLÁUSULA 5 OBJETIVOS DEL CONTRATO	12
CLÁUSULA 6 MODIFICACIONES DEL CONTRATO	12
CLÁUSULA 7 CONDICIONES ADICIONALES	12
CLÁUSULA 8 VALIDEZ DE CONVENIOS Y ACUERDOS	12
CLÁUSULA 9 NULIDAD DE PACTOS INDIVIDUALES	13
CLÁUSULA 10 CASOS NO PREVISTOS	13
CLÁUSULA 10.1 DE LA INTERPRETACIÓN	13
CLÁUSULA 11 REPARACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS	13

CLÁUSULA 12 INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS 14

CLÁUSULA 13 DERECHOS DE INFORMACIÓN 14

TÍTULO II DE LAS RELACIONES LABORALES

CAPÍTULO I DE LOS CONFLICTOS ENTRE LA UNIVERSIDAD Y EL SINDICATO

CLÁUSULA 14 CONFLICTOS ENTRE LA UNIVERSIDAD Y EL SINDICATO 14

CLÁUSULA 15 DEL PROCEDIMIENTO EN PRIMERA INSTANCIA 14

CLÁUSULA 16 DE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN 15

CLÁUSULA 17 DEL PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN 15

CLÁUSULA 18 NOMBRAMIENTO DE ÁRBITRO 16

CLÁUSULA 19 TÉRMINOS DE PRESCRIPCIÓN 16

CAPÍTULO II DEL PERSONAL ACADÉMICO

CLÁUSULA 20 FUNCIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO 16

CLÁUSULA 21 DEFINICIONES SOBRE EL CONTRATO 17

CLÁUSULA 22 INTEGRACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO 19

CLÁUSULA 23 CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO 20

CLÁUSULA 24 DE LA DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL 22

CLÁUSULA 25 DEL NIVEL OCUPACIONAL 22

Dirección General de Bibliotecas UAQ

con el No. S-207 (libro 2, hoja 47) por las Autoridades Laborales del Estado de Querétaro.

2.3 Declara la Universidad Autónoma de Querétaro su reconocimiento expreso del derecho de sus trabajadores(as) académicos(as), a ejercer las garantías sociales previstas en el artículo 123 Constitucional y en su Ley Reglamentaria, y en consecuencia, que reconoce al SUPAUAQ, como la organización laboral que representa mayoritariamente el interés profesional de las/los trabajadores(as) académicos(as) a su servicio, obligándose a tratar con las/los representantes sindicales debidamente acreditados(as) todos los asuntos que sean de su competencia estipulados en este contrato, en las Leyes que rigen a la propia Universidad y en las Leyes del Estado Mexicano.

2.4 Declaran la Universidad y el Sindicato su voluntad expresa de rechazar cualquier limitación a la libertad de cátedra, de expresión e investigación por considerar éstas, libertades esenciales a la labor universitaria. Ambos organismos declaran su compromiso de defender la Autonomía de la Universidad, así como la obligación de extender la educación a todo(a) aquel/aquella que lo requiera, haciendo de la Universidad una institución verdaderamente crítica, científica, democrática y popular.

CAPÍTULO II DE LA NATURALEZA JURÍDICA Y DE LA APLICACIÓN DE ESTE CONTRATO

CLÁUSULA 3 NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO

Este contrato, de acuerdo a su naturaleza jurídica, formará una unidad independiente con respecto a la Ley Orgánica y al Estatuto Orgánico que rigen a la Universidad, por sus características de bilateralidad para su revisión y reforma.

CLÁUSULA 4 MATERIA DEL CONTRATO

Son materia de este contrato, todas las relaciones laborales establecidas entre la Universidad y el Sindicato y, en consecuencia, de las condiciones en que la/el trabajador(a) académico(a) preste sus servicios. Quedan excluidos expresamente de sus disposiciones, las/los trabajadores(as) definidos(as) como "personal de

confianza" en la cláusula 21 de este mismo contrato.

CLÁUSULA 5 OBJETIVOS DEL CONTRATO

Este contrato tiene como objetivo fijar las bases específicas, en adición a las disposiciones legales para establecer las condiciones de trabajo del personal académico que labora en la Universidad. Servirá de base fundamental la siguiente:

TODAS LAS PRESTACIONES QUE SEAN CONQUISTADAS A TRAVÉS DEL PRESENTE CONTRATO SERÁN EN BENEFICIO DEL PERSONAL ACADÉMICO, PREFIRIENDO, EN IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS, AL PERSONAL SINDICALIZADO.

CLÁUSULA 6 MODIFICACIONES AL CONTRATO

El presente contrato sólo será susceptible de modificaciones por acuerdo expreso de las partes.

CLÁUSULA 7 CONDICIONES ADICIONALES

Las partes podrán fijar, de común acuerdo, mediante convenios complementarios o suplementarios, otras condiciones de trabajo, las cuales, en ningún caso, implicarán disminución de prestaciones o desconocimiento de derechos.

CLÁUSULA 8 VALIDEZ DE CONVENIOS Y ACUERDOS

Sólo obligarán a las partes los convenios y los acuerdos que se hagan constar por escrito y que estén firmados por las/los representantes autorizados(as), siempre y cuando estén de acuerdo con el presente Contrato y con la Ley. En todos los casos deberán observarse los usos y costumbres establecidos que sean favorables a las/los trabajadores(as) académicos(as).

**CLÁUSULA 9
NULIDAD DE PACTOS INDIVIDUALES**

Todos los asuntos que surjan de la relación laboral del personal sindicalizado con la Universidad, serán tratados invariablemente entre las/los otorgantes. Por consiguiente, los arreglos que se celebren sin la intervención de las/los representantes sindicales autorizados(as), serán nulos. Esta prevención de nulidad no afecta a los asuntos referidos al desempeño normal de las labores académicas asignadas a las/los trabajadores(as) académicos(as), pues dichos asuntos podrán ser tratados directamente con éstos(as).

**CLÁUSULA 10
CASOS NO PREVISTOS**

Los casos no previstos en este contrato serán resueltos de común acuerdo entre las/los otorgantes, tomando como base los principios generales que se derivan del propio contrato o, en su defecto, se estará a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

**CLÁUSULA 10.1
DE LA INTERPRETACIÓN**

La Universidad en caso de duda, reconoce y se obliga a que en la interpretación de este contrato prevalecerá la más favorable a las/los integrantes del SUPAUAQ.

**CLÁUSULA 11
REPARACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS**

La Universidad se obliga a sancionar a las/los responsables de interferir en las relaciones laborales de la/el trabajador(a) académico(a), por el uso de la injuria, de la intriga, de la calumnia, la difamación o cualquier otro acto entre las/los integrantes de la comunidad universitaria, a cualquier nivel, que den como resultado el que la/el trabajador(a) académico(a) disminuya en su eficiencia o se vea impedido(a) para continuar normalmente sus labores. Tratándose de hechos imputables a la Universidad, por actos de sus administradores(as) o representantes, se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo o en su caso la ley respectiva.

**CLÁUSULA 12
INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS
Y PERJUICIOS**

La Universidad se obliga a cubrir al Sindicato o a las/los trabajadores(as) académicos(as), las indemnizaciones que le correspondan por daños y perjuicios que sufran, derivados del incumplimiento de este contrato o de otros convenios, y acuerdos que se celebren dentro de la Ley.

**CLAUSULA 13
DERECHOS DE INFORMACIÓN.**

La Universidad reconoce expresamente al Sindicato el derecho de pedir y obtener toda clase de información que solicite, independientemente de su naturaleza, obligándose a otorgarla completa y oportunamente, y cuando la información esté sistematizada, en formato electrónico. Para este efecto la Universidad deberá proporcionar la información requerida, en un plazo máximo de 8 (ocho) días hábiles a partir de que reciba la solicitud escrita del Comité Ejecutivo.

**TÍTULO II
DE LAS RELACIONES LABORALES**

**CAPÍTULO I
DE LOS CONFLICTOS ENTRE LA UNIVERSIDAD
Y EL SINDICATO**

**CLÁUSULA 14
CONFLICTOS ENTRE LA UNIVERSIDAD
Y EL SINDICATO**

La Universidad tratará en una primera instancia con las/los representantes del Sindicato debidamente acreditados(as), todos los conflictos que surjan entre la propia institución y las/los trabajadores académicos(as) sindicalizados(as).

**CLÁUSULA 15
DEL PROCEDIMIENTO EN PRIMERA INSTANCIA**

Las/los representantes sindicales tratarán en una primera instancia, con la Rectoría los asuntos de cualquier jurisdicción, formulando su petición por escrito y

Convocatoria 2017-2 para el Estímulo a la productividad del Personal Académico de Honorarios



La Universidad Autónoma de Querétaro

La Secretaría Académica
a través de la
Dirección de Desarrollo Académico

CONVOCA

AL PROGRAMA DE ESTÍMULOS A LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ACADÉMICO DE HONORARIOS DE LA UAQ DEL SEMESTRE 2017-2.

I. GENERALIDADES:

1. El Programa tiene como objetivos:
 - a. Reconocer el esfuerzo y la calidad en el desempeño académico del personal docente de **HONORARIOS**, con la finalidad de contribuir a elevar la calidad académica.
 - b. Motivar el mejoramiento de la práctica docente.
 - c. Fomentar la permanencia del docente dentro de la Institución.
 - d. Fortalecer la calidad académica institucional.
2. Está dirigido a los Profesores por Honorarios contratados por la Universidad Autónoma de Querétaro que no reciban ningún tipo de estímulo o beca (Beca CONACYT, Beca de Estudios u otras).
3. Los estímulos a la productividad del personal académico de honorarios de la Universidad Autónoma de Querétaro son beneficios económicos autorizados para el personal docente de la institución contratado por honorarios, provenientes de ingresos propios, independientes a la retribución, por lo que no constituyen un ingreso fijo, regular, ni permanente y en consecuencia no podrán estar, bajo ninguna circunstancia, sujetos a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles, así como tampoco podrán ser demandables ante cualquier otra autoridad gubernamental.
4. El estímulo se concursará al finalizar el contrato (2017-2) y será entregado en una sola emisión.
5. El pago del estímulo será de acuerdo al tabulador siguiente:

Una firma manuscrita en tinta azul, que parece ser la de un representante de la institución.

TABULADOR:

Grado académico del docente.	Porcentaje del ingreso total del semestre, para una evaluación docente de 9.0 a 10.0	Porcentaje del ingreso total del semestre, para una evaluación docente de 8 a 8.99
Licenciatura	30%	15%
Maestría	50%	25%
Doctorado	100%	50%

Nota: Para determinar el monto del estímulo, se multiplica el total de horas pagadas frente a grupo a la semana, por 18 semanas del semestre, en cursos curriculares de Licenciatura y Bachillerato que tengan un **mínimo de tres** alumnos y el resultado se multiplica por el porcentaje que atiende al grado y a la evaluación docente. Para el cálculo anterior, la carga horaria máxima de cada asignatura no deberá exceder a 5 horas semanales.

6. Por acuerdo de la Rectoría, esta convocatoria será dirigida por la Secretaría Académica de la Universidad, a través de la Dirección de Desarrollo Académico.

II. REQUISITOS:

1. Para obtener el estímulo se requiere cumplir con los 3 puntos siguientes:
 - a) 100% de asistencia a sus clases.
 - b) Calificación promedio de **8.0** (ocho punto cero) mínimo en la evaluación docente realizada por los estudiantes en el periodo 2017-2.
 - c) Presentar al menos **4 (cuatro)** productos académicos del catálogo listado en el punto 4 de la sección III, elaborados para todas y cada una de sus asignaturas.

III. DOCUMENTOS A PRESENTAR:

2. Carga horaria del semestre 2017-2 expedida por la **Secretaría Académica de la Universidad Autónoma de Querétaro**.
3. Documento expedido por la **Secretaría Académica de la Facultad o Escuela** correspondiente, donde se constate haber cumplido con el **100% de asistencia y de las actividades** para las cuales fue contratado.
4. De los siguientes productos académicos presentar al menos **4 (cuatro)** por cada una de las materias asignadas en el semestre 2017-2.

- a. Programas de estudio sellado por la Secretaría Académica de la Facultad o Escuela correspondiente.
- b. Antología de lecturas (colección de lecturas, al menos cinco, que se contemplan para la asignatura).
- c. Instrumentos de evaluación (lineamientos de evaluación, rúbricas y exámenes).
- d. Cuaderno o Manual de Prácticas.
- e. Material didáctico (presentaciones de Power Point, videos o software educativo) de **autoría propia**.

Nota: La información de cada asignatura, deberá ser entregada digitalizada y en formato PDF y estará contenida en una carpeta que contenga sólo los cuatro documentos correspondientes a los productos académicos seleccionados de cada una. De la misma forma, el nombre de la carpeta deberá corresponder al nombre de la asignatura y los documentos deberán ser nombrados con los productos académicos seleccionados. **NO se recibirán las solicitudes que no cumplan con los requerimientos descritos.**

- 5. **Título del último grado académico.** Los grados académicos expedidos por Instituciones de Educación Superior localizadas en territorio nacional diferentes a la UAQ, el grado deberá estar reconocido por la Secretaría de Educación Pública (SEP) a través del Registro de Validez Oficial de Estudio (RVOE).
- 6. En caso de los Grados Académicos que hayan sido expedidos en el Extranjero, la documentación de obtención de grado deberá estar APOSTILLADA y registrada ante la SEP. En el caso de haber estudiado en el extranjero en algún programa de posgrado reconocido como de calidad por el CONACYT, bastará el grado apostillado. El comprobante que acredite el último grado de estudios, deberá tener fecha anterior a la fecha de entrega de documentos.
- 7. No se recibirá ninguna solicitud ni documento fuera de la fecha y hora señaladas en la presente convocatoria.

CALENDARIO PARA LA RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS

FECHA	UNIDAD ACADÉMICA
noviembre 22	Bellas Artes, Enfermería, Derecho, Psicología, Ciencias Políticas y Sociales, Lenguas y Letras
noviembre 23	Contaduría y Administración, Química, Ciencias Naturales, Ingeniería.
noviembre 24	Escuela de Bachilleres, Informática, Filosofía, Medicina.

Nota: Los Docentes adscritos a cualquier campus foráneo de la Universidad podrán entregar su solicitud del 22 al 24 de noviembre del 2017.

8. Entregar personalmente la solicitud firmada, **carga horaria 2017-2, constancia de cumplimiento del 100% de actividades, copia del grado académico** y la memoria **USB**, que deberá contener los productos académicos de cada una de las asignaturas del semestre 2017-2 (una carpeta para cada asignatura).
9. Sólo los docentes que cumplan con los requisitos de esta convocatoria y que entreguen toda la documentación solicitada serán beneficiarios de este programa.
10. Los resultados del H. Comisión Evaluadora son inapelables.

IV. ENTREGA DE DOCUMENTOS:

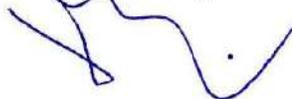
LUGAR: Dirección de Desarrollo Académico. Planta Alta del Edificio "E" de la Facultad de Derecho de la UAQ. Cerro de las Campanas s/n Col. Las Campanas, Santiago de Querétaro, Qro., en un horario de las 8:30 a la 15:00 horas.

V. PAGO DE ESTIMULO:

15 de diciembre del 2017.

ATENTAMENTE

"Educo en la Verdad y en el Honor"



M. en I. Martín Ibarra Silva
Director



SOLICITUD DE REGISTRO
DIRECCIÓN DE DESARROLLO ACADÉMICO
OFICIALÍA DE PARTES DEL RIPPAUAQ



DATOS GENERALES

NOMBRE:		CLAVE.:		ADS:	
E-MAIL:		TEL.:			
RFC:					
CURP:					

RELACIÓN DE DOCUMENTOS PRESENTADOS

DOCUMENTO	SI	NO
CARGA HORARIA 2017-2 EXPEDIDA POR LA SECRETARÍA ACADEMICA DE LA UAQ.		
CONSTANCIA DE CUMPLIMIENTO DEL 100% DE ASISTENCIA Y DE ACTIVIDADES EXPEDIDA POR LA SECRETARÍA ACADÉMICA DE LA ESCUELA O FACULTAD.		
COPIA DEL GRADO ACADÉMICO.		
USB CON LAS CARPETAS PARA CADA ASIGNATURA.		

RELACIÓN DE MATERIAS IMPARTIDAS EN EL SEMESTRE 2017-2

UNIDAD ACADÉMICA	NOMBRE DE LA ASIGNATURA

GRADO ACADÉMICO

LICENCIATURA ()

MAESTRÍA ()

DOCTORADO ()

FIRMA

Solicitud para Personal de Salarios Asimilados

Santiago de Querétaro, Qro., _____ de _____ de 2021

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO PRESENTE.

AT'N. MTR. ARTEMIO SOTOMAYOR OLMEDO
Director de Recursos Humanos

Solicito a Usted, de la manera más atenta, se me considere como **salarios asimilados** los **honorarios** que percibo, así como también se me retenga el impuesto correspondiente, por los cuales se me extenderá la constancia respectiva al final del ejercicio por la prestación de mis servicios personales independientes en esta Máxima Casa de Estudios.

Fundo mi petición, en el Artículo No. 94, fracción V de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente.

La vigencia de la presente solicitud será al 31 de diciembre del año en curso.

Agradezco su atención a la presente.

A T E N T A M E N T E

Nombre: _____
RFC: _____ CURP: _____
Nacionalidad: _____
Domicilio
Calle _____ núm Ext _____
núm.Int. _____ Colonia _____
Localidad _____ Código Postal _____
Municipio _____ Estado _____
Teléfono local: Clave lada (____) _____ Celular _____
e-mail: _____ (Correo para timbrado fiscal/Contacto)
Clave de trabajador (En caso tenerla): _____
Departamento y Facultad en la que prestará sus servicios: _____
Actividades a desempeñar: _____
Horario de actividades: _____
Solicitante de alta: _____ Núm. Extensión _____

Firma: _____

Llenar esta solicitud digitalmente, imprimir y presentar original con firma en tinta azul.

Anexar copias tamaño carta legibles de:

1. Copia de **"constancia de situación fiscal"** ó **"acuse único de inscripción al registro federal de contribuyentes"** EXPEDIDA EN 2021. En caso de ser extranjero presentar formato migratorio de residencia permanente y/ó formato migratorio de residencia temporal con permiso de trabajo
2. **CURP actualizada.** Podrá solicitarla en la siguiente liga <https://www.gob.mx/curp/>
3. **Identificación oficial vigente (Ambos lados en el frente de la página).** IFE, INE, Pasaporte, Licencia de manejo vigente, Cédula profesional
4. **Comprobante de domicilio no mayor a dos meses (Que coincida con los datos que indica en el presente documento).** Recibo de: luz, agua ó teléfono fijo.
5. **Último comprobante de estudios.** Certificado, Título, Cédula profesional.

En caso de pago por transferencia bancaria, adjuntar carátula bancaria, que contenga: Nombre del banco, Nombre del beneficiario, cuenta y CLABE interbancaria. **c.c.p. - Interesado.**

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Tel. 01 (442) 192 12 00 Ext. 3340

